



ВОПРОС - ОТВЕТ

Ю.М. Остапенко

Экономика и социология труда



www.infra-m.ru



ВОПРОС – ОТВЕТ

серия основана в 2000 г.

Министерство образования Российской Федерации
Государственный университет управления
Институт национальной и мировой экономики

Ю.М. Остапенко

Экономика и социология труда

Учебное пособие

Москва
ИНФРА-М
2001

УДК 331+658.3(075.8)

ББК 65.24:60.5я73

076

076

Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 199 с. — (Серия “Вопрос — ответ”).

ISBN 5-16-000665-6

Данная книга подготовлена в соответствии с Государственным стандартом на основе утвержденной Государственным университетом управления программы учебной дисциплины “Экономика и социология труда” для студентов специальности “Национальная экономика” — 060700. Она может представлять интерес и для студентов других специальностей, аспирантов, научно-практических работников и широкого круга читателей.

Теоретические положения раскрываются в форме вопросов и ответов по структурно-логической схеме: методологические основы современной экономики и социологии труда; экономические и социальные составляющие трудового процесса, планирование, аудит и социологические исследования в сфере труда.

УДК 331+658.3(075.8)

ББК 65 24:60.5я73

ISBN 5-16-000665-6

© Остапенко Ю.М., 2001

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА.....9

Глава 1. Предмет, задачи и содержание дисциплины

“Экономика и социология труда”	9
Для чего следует изучать экономику и социологию труда?.....	9
Каковы объект и предмет экономики и социологии труда и ее взаимосвязь с другими науками?.....	10
Какие задачи решает дисциплина “Экономика и социология труда”?.....	12
Какова логика изучения основ дисциплины “Экономика и социология труда” в рамках данной книги?.....	13
Какова роль методологии в изучении дисциплины “Экономика и социология труда”?.....	15

Глава 2. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.....

.....	17
Что такое труд и трудовая деятельность?..	17
В чем сущность различных трудовых концепций?.....	18
Как влияет труд на жизнедеятельность человека и современного общества?.....	20
В чем выражается общественная форма труда?.....	22
Что выражают характер и содержание труда?.....	23
Что понимается под условиями труда и как они формируются?.....	24
Какие понятия используются в России и других странах для обозначения человеческих ресурсов?.....	27
Что следует понимать под воспроизводством трудовых ресурсов?.....	29
Как формируются трудовые ресурсы в национальной экономике?.....	30
Как влияет воспроизводство населения на формирование трудовых ресурсов?.....	33
Какие показатели характеризуют использование трудовых ресурсов общества?.....	35
Как оценить возможности трудового потенциала в экономике?.....	37

Глава 3. Социально-трудовые отношения	
в экономике рыночного типа	40
В чем сущность социально-трудовых отношений	
при развитии рынка труда?	40
Каковы структурные составляющие в системе	
социально-трудовых отношений?	41
Какие показатели и критерии используются	
для оценки социально-трудовых отношений?	43
Какие факторы воздействуют на формирование	
социально-трудовых отношений?	45
Как регулируются социально-трудовые отношения	
при развитии рынка труда?	47
Глава 4. Занятость населения. Формирование	
и регулирование рынка труда	49
Каковы социально-экономическая сущность	
занятости населения и ее виды?	49
Каковы предпосылки, сущность безработицы	
и статус безработного?	50
Какие виды безработицы существуют?	52
Какие показатели и методы используются для	
измерения состояния безработицы?	54
Что такое рынок труда?	56
Каков механизм действия рынка труда?	57
Как классифицируется рынок труда?	59
Каковы причины возникновения и существования	
внутренних рынков труда?	60
Каковы особенности российского рынка труда	
и какие факторы на него влияют?	62
Какие методы использует государство	
для регулирования рынка труда?	64
Какова роль Федеральной государственной	
службы занятости в регулировании рынка труда?	65
Какова роль Федеральной миграционной службы	
при Правительстве Российской Федерации	
в регулировании рынка труда?	67
Как формируется и на какие цели используется	
Государственный фонд занятости населения?	69
Какова роль Международной организации труда	
в разработке программ занятости и преодолении	
безработицы?	73
Какую политику осуществляет государство	
на рынке труда?	74
В каких направлениях следует совершенствовать	
деятельность Правительства на рынке труда?	76
В чем сущность кадровой политики на внутренних	
рынках труда?	78

Глава 5. Социальная организация.	
Социальное регулирование в трудовых коллективах.....	80
Что следует понимать под социальной организацией и социальной группой?.....	80
По каким признакам классифицируются социальные группы?.....	81
По каким признакам различаются трудовые коллективы и какие функции они выполняют?.....	83
Какова социальная структура трудового коллектива?.....	85
Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах?.....	86
Раздел II.	
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА.....	89
Глава 6. Организация, нормирование и условия труда.....	89
Каковы значение, сущность и содержание организации труда?.....	89
Какие задачи решает организация труда и какова ее взаимосвязь с организацией производства?.....	91
Какова сущность организации труда как социо-технической системы?.....	92
Какие критерии и показатели применяются для определения эффективности научной организации труда?.....	94
Каково значение нормирования в системе организации труда?.....	96
Какие нормы труда разрабатываются на предприятиях и фирмах?.....	97
Каково содержание производственного процесса?.....	99
Как классифицируются затраты рабочего времени при обследовании норм труда?.....	100
Какие методы используются при нормировании труда и изучении затрат рабочего времени?.....	102
Для каких целей в нормировании труда используются фотография рабочего дня и хронометраж?.....	104
Какие показатели применяются для оценки уровня нормирования труда и каковы пути его развития?.....	105
Какие критерии применяются для оценки условий труда на предприятии (в организации)?.....	107
Как обеспечить гуманизацию условий труда на предприятиях при переходе к рынку?.....	109

Глава 7. Производительность и эффективность труда	111
Какова сущность производительности труда?.....	111
Каким образом происходит повышение производительности и эффективности труда?.....	112
Каково значение роста производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики?.....	114
Какие показатели используются для измерения производительности труда?.....	115
Какие методы применяются для определения выработки на предприятиях?.....	117
Какие виды выработки определяются с учетом измерения рабочего времени?.....	119
Как классифицируются показатели трудоемкости в зависимости от состава затрат труда?.....	120
Какие факторы обеспечивают рост производи- тельности труда в экономике рыночного типа?.....	122
Каковы резервы роста повышения производи- тельности труда?.....	123
 Глава 8. Организация оплаты труда	 126
Какие экономическое содержание имеют понятия “заработная плата”, “цена труда”, “стоимость рабочей силы” и в чем их взаимосвязь?.....	126
Что является основой организации и регулирования оплаты труда в России?.....	128
Какова роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе?.....	130
Каковы функции тарифных сеток и тарифных ставок в тарифной системе?.....	131
Какие доплаты и надбавки предусмотрены в тарифной системе?.....	133
Какие применяются формы и системы заработной платы для работающих на предприятиях?.....	135
Как определяется заработок при сдельной форме оплаты труда?.....	136
Каковы виды и основные элементы премиальных систем?.....	139
Как оценивается труд в производственных бригадах?.....	141
Как оплачивается труд при контрактной системе найма работников?.....	143
Каковы особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно- правовых форм собственности?.....	144
Как организуется оплата труда работников бюджетной сферы?.....	147
Как организуется оплата труда государственных служащих?.....	148

Глава 9. Уровень жизни и формирование доходов населения	151
В чем сущность уровня жизни и какие факторы его определяют?.....	151
Каковы классификация показателей и методика оценки уровня жизни?.....	153
Какова взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда?.....	155
Каковы источники формирования и структура доходов населения?.....	157
Как дифференцируются доходы различных социальных групп?.....	159
Как влияет инфляция на уровень жизни населения?.....	161

Раздел III.

ПЛАНИРОВАНИЕ, АУДИТ И СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА	163
---	-----

Глава 10. Планирование трудовых показателей и социального развития	163
Как отражается планирование труда в бизнес-плане?.....	163
Каковы взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия?.....	165
Как планируется повышение эффективности труда?.....	165
Как планируется численность персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия?.....	168
Как планируется рабочее время на предприятии?.....	171
Как формируются средства на потребление в планах предприятий?.....	174
Каковы назначение и содержание планирования социального развития в трудовых коллективах?.....	177

Глава 11. Анализ и аудит в трудовой сфере	180
Какие задачи решает экономический анализ в трудовой сфере?.....	180
Какова сущность аудита в трудовой сфере?.....	181
Каковы направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере?.....	182
Какова инфраструктура аудита в трудовой сфере?.....	184
Какова роль мониторинга в трудовой сфере?.....	186

Глава 12. Организация и методы социологического исследования	188
Каковы сущность и структура процесса социологического исследования?.....	188

Каковы цель, задачи, предмет и объект социологического исследования?.....	189
Каково содержание организации конкретного социологического исследования?.....	190
Каковы роль и содержание программы социологического исследования?.....	191
Какие основные методы используются в социологическом исследовании?.....	193

Список литературы.....	195
-------------------------------	------------

РАЗДЕЛ I.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ И СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

Глава 1. ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧИ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ “ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА”

Для чего следует изучать экономику и социологию труда?

Объективная необходимость изучения проблем экономики и социологии труда объясняется рядом обстоятельств.

1. С вступлением России в мирохозяйственные связи меняется содержательная сторона обучения специалистов в области экономики и менеджмента. Прежние представления об объекте и предмете изучения экономики и социологии труда пересмотрены с учетом мировой экономической науки, исследования и обучение выполняются в терминах экономикс, макро- и микроэкономики, т.е. изменяется ее общетеоретический базис.

2. С переходом российской экономики к рыночным отношениям в стране появляются новые социально-экономические реалии в сфере труда, обусловленные механизмом рынка. 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. В связи с этим каждый специалист (независимо от сферы приложения его труда) в целях адаптации к рынку должен повышать социально-экономическую культуру, качество, объем профессиональных знаний и навыков в сфере труда и развития социально-трудовых отношений.

Экономика и социология труда помогает разобраться в следующих вопросах:

- как будут осуществляться спрос и предложение на рабочую силу в условиях конъюнктуры рынка?

- как следует организовать труд в обществе и на конкретном предприятии (в организации), чтобы предприниматель получил наибольшую прибыль, а общество в целом — дополнительный валовой национальный продукт (ВНП) и валовой национальный доход (ВНД)?

- как следует построить оплату труда, чтобы создать условия для повышения уровня и качества жизни населения?

- как нейтрализовать безработицу и сформировать надежную систему социальной защиты населения в условиях скачущей инфляции и гиперинфляции?

Для человека, который никогда не изучал экономику и социологию труда, огромную трудность представляют не только ответ на поставленные вопросы, но даже сама попытка тщательно их обдумать.

3. В течение всей нашей жизни возникают новые проблемы в сфере труда, которые обсуждаются обществом и прессой. Экономические знания в этой области — предпосылка полезного и профессионального их обсуждения.

4. Еще одно основание для изучения экономики и социологии труда работниками высшей квалификации различных специальностей — увлекательность этой науки: многие образованные люди находили в ней ответы чуть ли не на все жизненные вопросы.

5. Успех любого предпринимательства зависит от эффективного и правильного использования трудовых ресурсов, рабочей силы, умелого и рационального распределения материальных благ. Следовательно, знания в области экономики и социологии труда имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке специалистов высшей квалификации, научных и практических работников, адаптированных к рынку труда вне зависимости от сферы их будущей профессиональной деятельности, и помогают выработать научно обоснованные подходы к решению социально-экономических проблем рынка труда, занятости и рационального использования труда в обществе.

Каковы объект и предмет экономики и социологии труда и ее взаимосвязь с другими науками?

В системе наук о труде существует довольно много дисциплин, которые относительно самостоятельны, но в то же время взаимосвязаны: Управление персоналом, Физиология труда, Психология

труда, Мотивация трудовой деятельности, Конфликтология, Инновационный менеджмент в кадровой работе, Персональный менеджмент, Этика деловых отношений, Рынок труда (управление занятостью), Демография, История труда и предпринимательства, Политика доходов и заработной платы, Трудовое право, Экономика труда, Социология труда и др. (рис. 1).

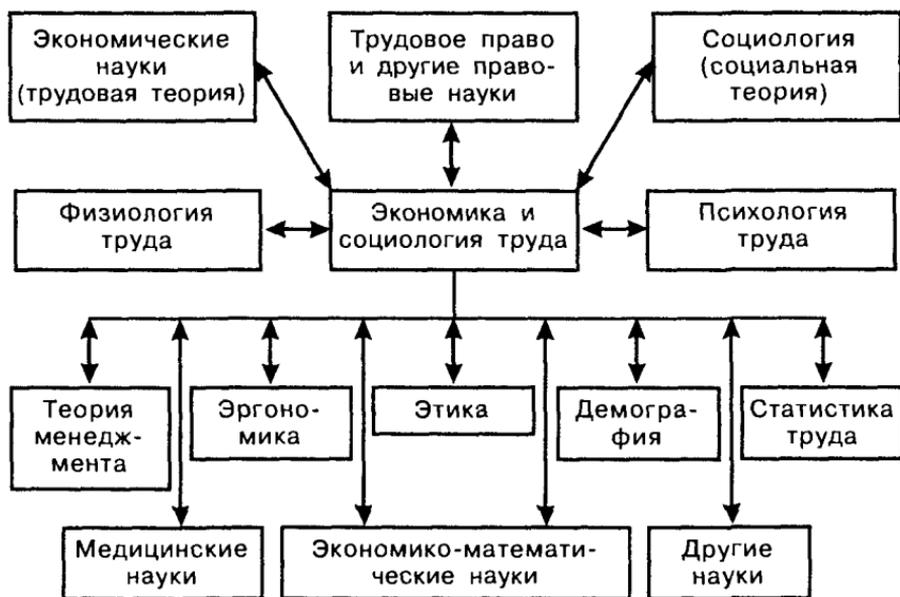


Рис. 1. **Взаимосвязь экономики и социологии труда с другими науками**

Последние две специализированные науки — “Экономика труда” и “Социология труда” — объединены одним названием “Экономика и социология труда”, поскольку у этих дисциплин много общего: объект исследования, труд человека, коллектива, общества. Различия между ними заключаются в предмете изучения.

Предмет изучения экономики труда — экономические отношения, возникающие в обществе, регионах и на конкретных предприятиях в процессе использования труда.

Предмет изучения социологии труда — социальные отношения и социальные процессы в сфере труда. Социология труда изучает проблемы регулирования социальных процессов, мотивации трудовой деятельности, трудовой адаптации работников, стимулирования труда, социального контроля в сфере труда, сплочения трудового коллектива, руководства трудовым коллективом и демократизации трудовых отношений, трудовых перемещений, планирования и регулирования социальных процессов в сфере труда.

На практике проблемы экономики труда и социологии труда взаимосвязаны. Например, чтобы добиться высокого уровня организации труда, следует использовать не только экономические, но и социальные критерии. Нормы труда должны быть обоснованы не только технически и экономически, но и социально. Такие категории, как условия труда, организация труда, материальное стимулирование, имеют как экономический, так и социальный аспекты.

Таким образом, *объектом* изучения дисциплины “Экономика и социология труда” является труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказание услуг.

Предмет этой дисциплины значительно шире: изучение трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования в интересах повышения эффективности национальной экономики для целей жизнеобеспечения человека и общества в целом.

Исследуя и анализируя общественный труд, экономика и социология труда использует категориальный аппарат как общий для обеих наук, так и специфичный для каждой из них.

К *общим категориям и понятиям* относятся разделение труда, кооперация труда, квалификация кадров, миграция населения, стимулирование, социально-трудовые отношения и т.д.

Экономическими дефинициями являются рынок труда, организация труда, тарификация работ и рабочих, аттестация персонала, тарифная система, фонд оплаты труда, нормативы образования социальных фондов, нормы времени, затраты на воспроизводство рабочей силы, заработная плата, производительность труда и др.

Социологические дефиниции — это социальные процессы, социальные отношения, социальная группа, социальный статус, нормы поведения, ценностные ориентации, ценностно-нормативное регулирование трудового поведения, мотивация, адаптация и др.

Включение социологических дефиниций в научный оборот понятий и категорий экономики труда позволяет более глубоко и дифференцированно изучать сущность и место труда в жизни человека и общества при рыночной трансформации экономики.

Какие задачи решает дисциплина “Экономика и социология труда”?

Основные задачи дисциплины “Экономика и социология труда” определены ее целью, которая предусматривает исследование научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в области управления человеческими ресурсами — формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при возникнове-

нии новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Главная задача — изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества. Ее решение основано на изучении методологических положений экономической трудовой теории, раскрывающей основополагающую роль труда в жизнедеятельности человека и общества, а также экономические и социальные особенности труда в конкретных исторических условиях.

Другая задача — изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда. Определяющими предпосылками для решения этой задачи являются, во-первых, механизм реализации российских законов и социально-экономической политики в регулировании социально-трудовых отношений, а во-вторых, изучение закономерностей, объективных и субъективных факторов, воздействующих на экономические и социальные процессы, отношение человека к труду, его поведение в коллективе.

Еще одна задача — выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, протекающими в национальной экономике рыночного типа, ориентированной на социальное развитие, а также взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

Вследствие этого особое значение приобретает исследование процесса стоимости рабочей силы, а также формирования трудовых затрат на всех стадиях воспроизводственного цикла.

Расширение и углубление знаний в этой области требует изучения зарубежного, а также отечественного опыта в различных регионах страны и на различных предприятиях, изучения состояния внутренних рынков труда, знакомства с методическими приемами экономического анализа, аудита, социологического исследования.

Какова логика изучения основ дисциплины “Экономика и социология труда” в рамках данной книги?

В логической схеме изучения дисциплины “Экономика и социология труда” можно выделить три раздела:

- методологические основы современной экономики и социологии труда;
- экономические и социальные составляющие трудового процесса;
- планирование, аудит и социальные исследования в сфере труда.

Изучение конкретных вопросов экономики и социологии труда начинается с фундаментальных положений теории о сущности труда и трансформации социально-трудовых отношений в России при переходе экономики к рыночным отношениям. Уточняются социально-экономические характеристики ресурсов для трудовой деятельности, сущность понятий “трудовые ресурсы”, “экономически активное население”, “рабочая сила”, “трудовой потенциал”, “человек труда”, “персонал предприятия”, “социальная организация”, “социальные отношения”, “социальные процессы в трудовых коллективах”.

Рассматриваются важнейшие методологические положения в области регулирования занятости населения, рынка труда, воспроизводства и использования трудового потенциала, социальных гарантий в сфере труда, доходов и заработной платы, социального страхования от профессиональных рисков и безработицы. Обращается внимание на необходимость учета закономерностей во взаимосвязях экономических и социальных процессов при формировании государственной социальной, миграционной, демографической политики, политики в сфере труда и занятости населения при осуществлении рыночных реформ и при разработке и реализации кадровой политики в организациях (на предприятиях, в учреждениях).

Далее изучаются проблемы организации, нормирования и условий труда как важнейшие предпосылки производительности и эффективности труда в условиях рыночной экономики.

Последовательно рассматриваются социально-технические аспекты организации труда и критерии оценки ее состояния; повышение роли нормирования и методы определения норм труда при их пересмотре; критерии оценки условий труда и пути их улучшения в организациях (на предприятиях); резервы и факторы повышения производительности труда, эффективности труда. Особое место отводится вопросам формирования доходов и заработной платы, зависимости трудового коллектива от предпринимательской и инновационной деятельности, формирования фонда оплаты труда рабочей силы. Проблемы уровня жизни трудящихся и населения рассматриваются во взаимосвязи с эффективностью труда, развитием социально-трудовых отношений в организациях, проблемами социальной стабилизации в обществе.

Завершается изложение изучением проблем, связанных с управлением и регулированием труда в системе рыночных отношений. Особое внимание уделяется системе и планированию трудовых показателей, планированию социального развития в организациях в новых условиях хозяйствования, организации аналитической работы и проведению аудита в сфере труда, развитию мониторинга,

социологических исследований в организациях (на предприятиях, в учреждениях), регионах, на отраслевом и федеральном уровнях.

Какова роль методологии в изучении дисциплины “Экономика и социология труда”?

Слово “методология” имеет два значения: 1) учение о научном *методе* познания; 2) *совокупность* методов, применяемых в какой-либо науке.

Применительно к *первому значению* сущность методологии экономики и социологии труда — изучение важнейших научных положений, обусловленных объективными законами развития производства, труда и общества в социально ориентированной рыночной экономике, выбор для этих целей научного метода познания, учет этих положений при разработке проекта государственной социально-экономической политики в области труда при переходе к рынку.

В этой связи можно выделить три важнейших положения.

1. Наиболее объективным общим научным методом познания развития общественного труда и его преобразований на пути к рынку являются диалектический метод и его важнейшие положения, обязывающие рассматривать все экономические и социальные аспекты труда во взаимосвязи и взаимообусловленности, в движении, изменении, обновлении и развитии; учитывать превращение простейших количественных изменений в коренные качественные; рассматривать борьбу между старым и новым устройством отношений в сфере труда в свойственных явлениям внутренних противоречиях.

2. При изучении сущности и трансформации экономических и социальных процессов труда необходимо учитывать исторический аспект изменяющихся общественно-производственных условий в России, а также опыт зарубежных стран в области преобразования и регулирования социально-трудовых отношений при переходе к рынку.

3. Теоретической основой для выработки российской политики в сфере труда должна быть экономическая теория, которая изучает общественно-производственные (экономические) отношения людей, исследует и формулирует экономические законы общества в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда, в области управления производством, распределения материальных благ. Познание и использование этих законов, анализ объективных и субъективных факторов, влияющих на механизм их действия, являются условием реального перевода социально-трудовых отношений в новое русло с учетом развития рынка труда и возрождения отечественного производства на базе повышения производительности и эффективности труда.

Применительно ко *второму значению* слова “методология” она выполняет как бы связующую роль между теорией и практикой (рис. 2) и является тем необходимым звеном, с помощью которого законы общественного и экономического развития реализуются в государственной политике и в практической деятельности на определенном этапе развития рынка труда и социально-трудовых отношений.

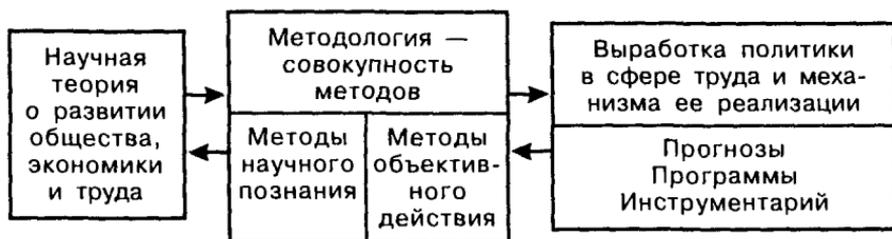


Рис. 2. Роль методологии в исследовании и регулировании труда

Методология как совокупность методов, используемых в экономике и социологии труда для исследования рынка труда и элементов его организации, опирается на совокупность российских государственных законов “О труде”, “О занятости”, “О социальном партнерстве” и др., а также на нормативные документы, определяющие приемы, правила, способы исследования конкретных элементов труда, его организации и оплаты; методiku, т.е. технику учета и анализа трудовых и социальных процессов и явлений: формы, бланки, технику расчета, инструкции, правила, положения и т.п.

На основе вышеизложенного можно сформулировать определение методологии и ее роли в изучении экономики и социологии труда.

Методология — это совокупность общих приемов и методов исследования состояния организации общественного труда и выработки решений по повышению производительности труда, совершенствованию его нормирования и оплаты труда, а также по перестройке процессов в области управления трудовым потенциалом, регулирования рынка труда.

Глава 2. ТРУД КАК ОСНОВА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

Что такое труд и трудовая деятельность?

Понятие “труд” нельзя рассматривать упрощенно, поскольку оно включает не только экономический, но и 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.

Из приведенных определений следует, что труд — это деятельность.

Однако понятие “деятельность” значительно шире понятия “труд”, поэтому его приходится ограничивать.

С равным правом можно говорить о деятельности и человека, и естественных сил природы (разрушительная деятельность морских прибоев, ветров), и техники (локомобиль, конвейер, выполняющий механическую работу), и животных (лошадь тоже работает). Но слово “труд” совсем не применимо к объектам такого рода: сказать, что они “трудятся” можно лишь не иначе, как в поэтической метафоре, поскольку это противоречит всем нашим представлениям и обычному словоупотреблению.

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 и деятельность человека — еще слишком широкое понятие: сюда войдет и творчество Рафаэля, Ньютона, Эдисона, и бесплодное черпание воды решетом сказочного Иванушки-дурачка.

С физиологической точки зрения все эти проявления деятельности здорового и больного человека представляют вполне аналогичные, а порой и тождественные нервно-мышечные процессы, которые совершаются, конечно, за счет накопленной в организме по-

тенциальной энергии. 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 изготавливать, 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 оценивает 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 презируются 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.

В чем сущность различных трудовых концепций?

Труд и общественные отношения, при которых совершается процесс труда, в совокупности формируют процесс производства. При этом именно труд человека делает возможным само производство, т.е. процесс изготовления материальных благ.

Однако различные экономические теории по-разному оценивают человеческую деятельность (и ее различные виды) с точки зрения организации производства.

Марксистская теория выделяет личный и материально-вещественный факторы производства. При этом личным фактором считается индивидуальная и совокупная рабочая сила. “Рабочая сила” — единственный фактор, который рождает новую стоимость, поэтому главной целью для организатора является рабочая сила как единственный товар, способствующий возникновению новых товаров и услуг. Потребление в процессе производства товара “рабочая сила” сопровождается созданием новой стоимости.

Экономикс в качестве факторов производства выделяет:

- материальные ресурсы (земля, включая все сырьевые ресурсы, капитал);
- человеческие ресурсы (труд и предпринимательская деятельность).

Несмотря на внешнюю схожесть приведенных классификаций факторов производства, четко прослеживаются их принципиальные различия, главное из которых — выделение в рамках экономики предпринимательской деятельности как отдельного фактора производства. При этом особое значение придается предпринимателю как ключевой фигуре бизнеса, инициирующего процесс производства. Труд же в системе данной классификации ассоциирован с наемным работником и, следовательно, с наемным трудом.

Марксизм объединяет все виды деятельности в процессе производства в категорию личного фактора производства, не выделяя фигуры предпринимателя как “трудящегося”, рассматривая его с классовых позиций в качестве лишь эксплуататора, а не организатора производства. Более того, сам процесс труда рассматривается как процесс потребления рабочей силы капиталистом, и такой методологический подход придает классовую направленность исследованию чисто экономического явления.

Безусловно, что изучение роли труда в национальной экономике, жизни общества не ограничивается названными теориями. Например, в работах А. Смита и Д. Рикардо уделялось большое внимание человеку и его месту в трудовом процессе. В результате их исследований сформировалась *модель “экономического человека”*, который характеризовался следующими чертами:

- определение экономического поведения личным интересом;
- компетентность в собственных делах;
- учетывание классовых различий и ненадежности сегодняшнего благосостояния.

Дж. Миль рассматривал человека как индивида, стремящегося к получению богатства и способного эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства. При этом он считал, что любой человек испытывает отвращение к труду и именно это толкает его к добыванию богатства.

В настоящее время многие авторы уделяют внимание проблеме мотивации трудовой деятельности в увязке с потребностями людей (А. Маслоу); с экономической сущностью человека (Ф. Тейлор); с “социальной гигиеной” (Ф. Херцберг) — т.е. в хороших условиях труда эффективность выше; с различными подходами к оценке человека в процессе труда (Д. Макгрегор).

Анализируя различные трудовые концепции, можно сделать вывод о том, что при всем различии подходов к самому понятию “труд”, к определению места и роли человека в экономической системе общества, к выделению тех причин, которые побуждают человека к труду, общим является признание труда как основы жизни отдельного человека и общества в целом.

Как влияет труд на жизнедеятельность человека и современного общества?

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 человека 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 и эстетических требований к условиям труда, а также с учетом экономических и социальных отношений в организации (на предприятии, в трудовом коллективе).

Взаимодействие человека с материально-вещественными элементами трудового процесса и окружающей средой показано на рис. 3.

Созданный в процессе труда продукт как товар имеет физическую (натуральную) и стоимостную (денежную) формы.

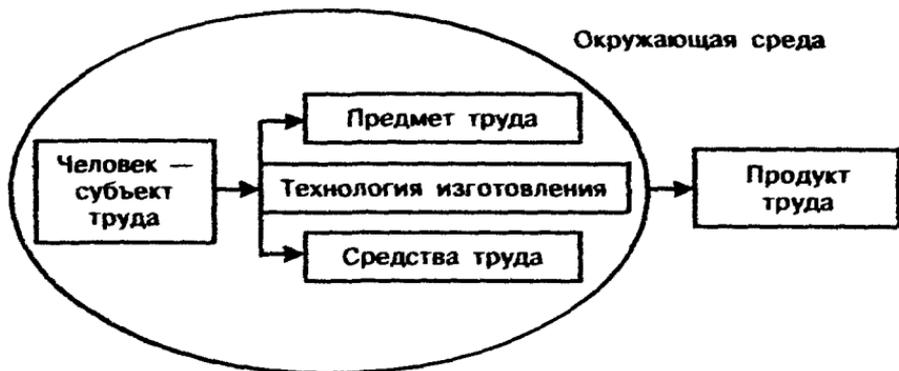


Рис. 3. Взаимодействие человека с элементами трудового процесса и окружающей средой

Физическая (натуральная) форма различной готовой продукции промышленного, аграрного, строительного, транспортного и другого отраслевого характера, а также всевозможные производственные и непроизводственные работы и услуги выражаются в разнообразных измерителях — штуках, тоннах, метрах и т.п.

В **стоимостной** (денежной) форме продукт труда может быть выражен как полученный доход или заработок в результате его реализации.

Важно подчеркнуть, что труд является основой жизнедеятельности и развития человека. Потребность трудиться как необходимое и естественное условие существования человека изначально заложена в самой его природе.

При наличии рыночных отношений человек как субъект труда может реализовать свой трудовой потенциал двояким образом:

- либо на основе самозанятости, выступая как самостоятельный товаропроизводитель, реализующий свою продукцию на рынке и получающий доход и прибыль для самостоятельного использования;

- либо как наемный работник, предлагающий свои услуги товаропроизводителю — работодателю, субъекту собственности (рис. 4).

На протяжении всей истории своего существования человечество познает способы взаимодействия с природой, находит более совершенные формы организации производства, пытается достичь большего эффекта от своей трудовой деятельности.

При этом и сами люди постоянно совершенствуются, преумножая свои знания, опыт, производственные навыки.

Диалектика этого процесса такова: сначала люди видоизменяют и совершенствуют орудия труда, а затем изменяются и совершенствуются сами.

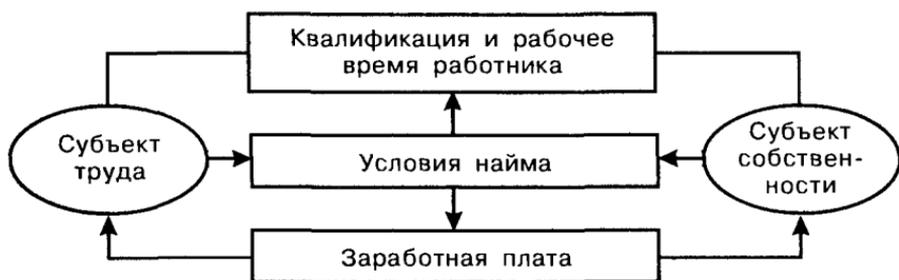


Рис. 4. **Взаимосвязь основных компонентов условий найма**

Происходит непрерывное обновление и совершенствование орудий труда и самих людей. Каждое поколение передает последующему полный объем запаса знаний и производственного опыта; новое поколение, в свою очередь, приобретает новые знания и опыт и передает их последующему поколению — все это происходит по восходящей линии.

Развитие предметов и орудий труда представляет собой лишь необходимое условие для осуществления самого процесса труда, но решающим элементом этого процесса является живой труд, т.е. сам человек.

Следовательно, труд — основа жизни и деятельности не только отдельного человека, но и общества в целом.

В чем выражается общественная форма труда?

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 раз-

работки конкурентоспособной продукции, ее реализации и потребления.

Общественные отношения можно классифицировать по:

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

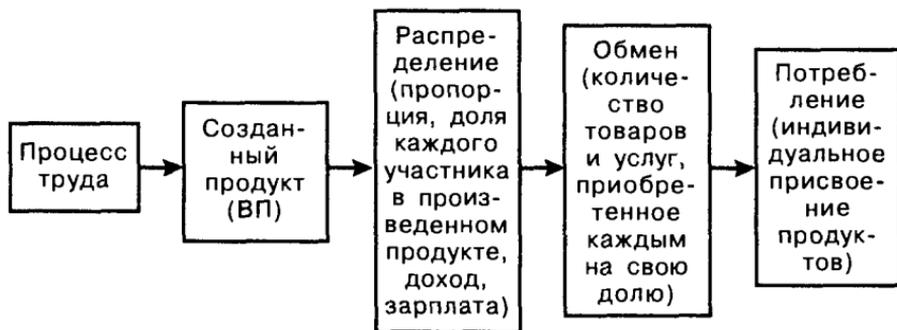


Рис 5. Отношения между людьми в процессе производства и распределения продукции

Отмеченные разновидности категорий общественных отношений (в тех или иных сочетаниях) находят отражение в формировании отношений между людьми (рис. 5): 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.

Что выражают характер и содержание труда?

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 содержания труда находит отражение в классификации труда по видам (рис. 6).

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

Что понимается под условиями труда и как они формируются?

Условия труда — это совокупность элементов производственного процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы, всестороннее развитие физических, духовных и творческих сил и

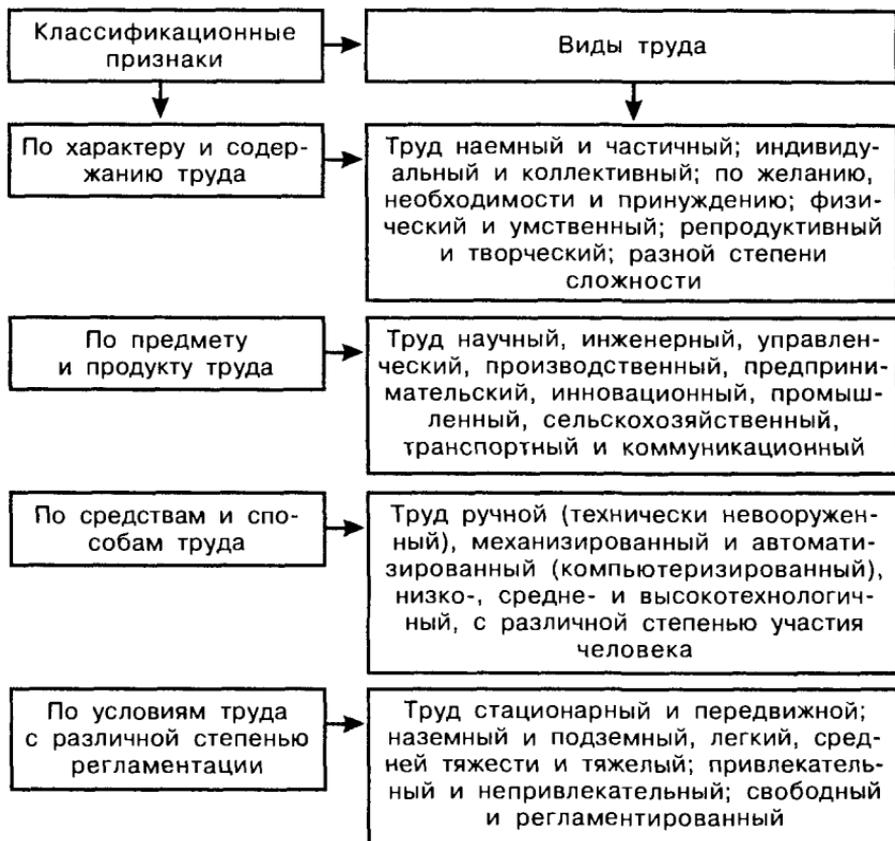


Рис. 6. **Классификация труда по различным признакам**

вследствие этого на эффективность труда и результаты трудовой деятельности.

Условия труда как объективное общественное явление формируются под воздействием совокупности взаимосвязанных социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных факторов.

К *социально-экономическим* относятся социально-политические, экономические, нормативно-правовые и социально-психологические факторы. Эта группа факторов, как правило, положительно воздействует на формирование условий труда. Однако в период перехода к рыночным отношениям, несмотря на совершенствование нормативно-правовой базы, выраженного положительного воздействия пока не наблюдается. Слабо работают экономические рычаги, сокращены инвестиции на улучшение условий труда, не меняется система льгот и компенсаций, недооценивается роль социально-психологических факторов.

Техническо-организационные факторы — это средства и предметы труда, технологические процессы, организация производства и труда, способы транспортировки сырья, продукции и т.п. Механизм действия этой группы более сложный. Изменения условий труда неоднозначны: во многих отраслях и видах производства они существенно улучшаются, но вместе с тем происходят и изменения негативного характера.

Естественно-природные факторы — географические, климатические, геологические, биологические — имеют свои особенности. Эти факторы воздействуют практически постоянно (и позитивно, и негативно), поэтому помимо учета их непосредственного влияния на условия труда (на температуру, давление и пр.) требуется постоянный их учет уже на стадии создания оборудования, разработки технологии, организации производства и труда, а также при разработке и осуществлении многих нормативно-правовых и экономических мероприятий. При этом рассматриваемая группа является своего рода общей сферой, в которой проявляется влияние факторов других групп.

Все три группы факторов важны, но более определяющее воздействие на изменение условий труда оказывает группа технических факторов.

Формирующиеся под воздействием совокупности указанных факторов условия труда состоят из множества элементов, классификация которых непосредственно зависит от соответствующей группы факторов, направленности и характера их воздействия на человека и от конкретной формы проявления того или иного элемента. *Наиболее распространенная классификация* предусматривает разделение всех элементов условий труда на четыре группы: 1) психофизиологические; 2) санитарно-гигиенические; 3) эстетические; 4) социально-психологические.

Формирование первых трех групп элементов условий труда производственной среды зависит от работодателя, поэтому адаптация условий труда к человеку — его обязанность. Что касается социально-психологических элементов, то они формируются в результате отношения работника к выполняемой работе и, естественно, в первую очередь зависят от самого работника, хотя определенное влияние на его адаптацию к условиям труда оказывает работодатель (например, в части контроля соблюдения требований охраны труда и техники безопасности).

Какие понятия используются в России и других странах для обозначения человеческих ресурсов?

В экономической литературе, статистике труда и практике управления человеческими ресурсами фигурируют различные понятия и определения. “трудовые ресурсы” (ТР), “рабочая сила” (РС), “трудовой потенциал” (ТП), “человек труда” (ЧТ), “экономически активное население” (ЭАН), “экономически неактивное население” (ЭНН) и др. Нередко наблюдаются смешение понятий или неточная их трактовка. Например, неправомерно отождествляется понятие “экономически активное население” с понятием “рабочая сила” — как это имеет место не только в работах отдельных авторов, но и в официальных документах (Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономически активного населения и статусу занятости Госкомстата Российской Федерации). Необоснованно утверждается, что понятие “трудовые ресурсы” вообще утратило свое значение на рынке труда.

Уточним основные понятия.

Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве. Это значит, что проблемы трудовых ресурсов (их воспроизводства, формирования и использования) рассматриваются на макроуровне, т.е. в масштабах страны и ее регионах. Иными словами, это работающая и неработающая, но трудоспособная часть населения.

За рубежом используется термин “людские ресурсы”, совпадающий по существу с понятием “трудовые ресурсы”.

Рабочая сила — это совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует каждый раз, когда производит какие-либо материальные блага. Именно рабочую силу покупают на рынке труда. Чем лучше условия сделки для работника, тем более полно, качественно и плодотворно он будет использовать свои способности,

Таким образом, трудовые ресурсы — это часть населения, обладающая рабочей силой. Понятия эти разнородны, но говорить о том, какое из них более, а какое менее емко, неправомерно.

Трудовой потенциал следует рассматривать с двух позиций: как статистический показатель и как экономическую категорию. Как статистический показатель трудовой потенциал — это значение численности трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которое может быть достигнуто вовлечением при определенных условиях в экономическую деятельность пока не занятых в экономике

трудовых ресурсов. Это трудовой потенциал территорий, региона, страны.

Как экономическая категория трудовой потенциал характеризует население как производителя материальных благ на основе совокупности всех качеств, определяющих его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы, — т.е. всего, что отражает психологический и физиологический потенциал наряду с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих соответствующую квалификацию, а также наряду с уровнем ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности, наряду с интересами и потребностями работника и др. В этом случае трудовой потенциал человека — это качественная оценка интеллектуальных и физических способностей, а также уровня развития самосознания и нравственных качеств человека, характеризующих применительно к его трудовой деятельности.

Человеческий фактор — понятие, определяющее социальное качество человека, сущность человека исходя из его деятельности. В человеке сосуществуют, взаимодействуют и борются между собой природное, индивидуальное и социальное — органически необходимые составные части индивида. Лишь при наличии совокупности этих свойств развивается и обогащается личность человека. Это понятие обычно употребляется в целях установления круга параметров, определяемых ролью человека в каких-либо процессах, например значительная часть производственных рисков обусловлена человеческим фактором.

Понятие “*экономически активное население*” появилось в методологии учета трудоспособного населения в Российской Федерации в 1993 г. в связи с рекомендацией Международной конфедерации статистиков труда и Международной организации труда (МОТ).

К экономически активному населению относится рабочая сила, т.е. та часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Эта категория включает в себя как занятое население, так и часть незанятого в общественном производстве населения (безработные).

Рассмотренные понятия трудовых категорий имеют много общего, но и различаются по своей сущности. Разобраться в этих понятиях необходимо для того, чтобы правильно решать вопросы формирования и регулирования трудовых ресурсов и занятости населения при наличии рыночных отношений в экономике.

Экономически неактивное население не входит в состав рабочей силы. В 1998 г. оно составляло 11,4 млн. человек, или 13,5% трудовых ресурсов.

К этой категории относятся учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях, лица, получающие пенсию по старости, по инвалидности и на льготных условиях, лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками, лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать, другие лица, которым нет необходимости работать независимо от источника дохода.

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

Что следует понимать под воспроизводством трудовых ресурсов?

Воспроизводство трудовых ресурсов — это процесс возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения, включающий фазы (стадии) формирования, распределения (перераспределения) и использования.

Фаза формирования трудовых ресурсов включает естественное воспроизводство населения (носителей рабочей силы); приобретение самой способности к труду посредством системы общего, специального и высшего образования, профессиональной подготовки; восстановление и развитие способностей к труду. При этом образование имеет целью не только развитие человека как носителя рабочей силы, но и развитие его как личности, развитие его самосознания, нравственных качеств.

Экономическую основу фазы формирования воспроизводства трудовых ресурсов составляет фонд жизненных средств, который необходим работнику для поддержания и воспроизводства его жизни и членов его семьи. Фонд жизненных средств формируется из материальных благ и услуг, входящих в личное потребление, а также включает общественные (социальные) фонды потребления (образование, медицина, охрана правопорядка, льготы, пенсии и т.д.).

Фаза распределения трудовых ресурсов включает распределение и перераспределение совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям народного хозяйства и регионам в соответствии со спросом и предложением региональных и внутренних рынков труда.

На отраслевое и региональное распределение трудовых ресурсов значительное влияние оказывают общественное разделение труда, достигнутый уровень развития производительных сил и общественных отношений.

Фаза использования трудовых ресурсов включает трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как совокупность интеллектуальных и физических способностей к труду; обеспечение занятости трудоспособного населения, желающего реализовывать свой трудовой потенциал в общественно полезной работе, приносящей достойный доход работнику и членам его семьи.

В процессе воспроизводства трудовых ресурсов фаза их использования является главной. Это обусловлено тем, что она является, во-первых, фазой реализации накопленных в период формирования знаний и умений, во-вторых, фазой самосовершенствования ресурсов труда накопления практического опыта, повышения образования и квалификации, а в-третьих, самой продолжительной фазой на протяжении всего периода жизнедеятельности человека.

Особенность воспроизводства трудовых ресурсов состоит в том, что оно охватывает процессы, не только протекающие в сфере экономики, но и политические, правовые, моральные, этические, социальные, национально-этнические и др.

Процесс воспроизводства трудовых ресурсов в обществе является постоянным и непрерывным и обусловлен воспроизводством населения.

Как формируются трудовые ресурсы в национальной экономике?

Уровень развития общества в любой стране в значительной степени определяется состоянием человеческого ресурса, т.е. составом населения и трудовыми ресурсами.

Основную часть трудовых ресурсов составляет население трудоспособного возраста.

Границы трудоспособного возраста и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются национальным законодательством и в разных странах различны.

В соответствии с российским законодательством трудоспособный возраст мужчин составляет 16—59 лет, женщин — 16—54 года. В состав трудовых ресурсов не включается часть населения трудоспособного возраста: инвалиды I и II групп, а также неработающие пенсионеры, получающие пенсию в более раннем возрасте (женщины, родившие пятерых детей и более и воспитавшие их до 8 лет, матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до 8 лет, которые по достижении 50 лет получают пенсию вне зависимости от трудового стажа; лица, вышедшие на пенсию раньше установленного срока в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45—50 лет, мужчины — 50—55 лет) и др. В то же

время к трудовым ресурсам относятся работающие лица пенсионного возраста и работающие подростки. Следовательно, трудовые ресурсы можно разделить на реальные и потенциальные: реальные трудовые ресурсы состоят из работающей части населения, а потенциальные — из неработающего, но способного к труду населения.

С 1993 г. в России принято разделение трудовых ресурсов по международной системе на “экономически активное и экономически неактивное население”* (рис. 7).

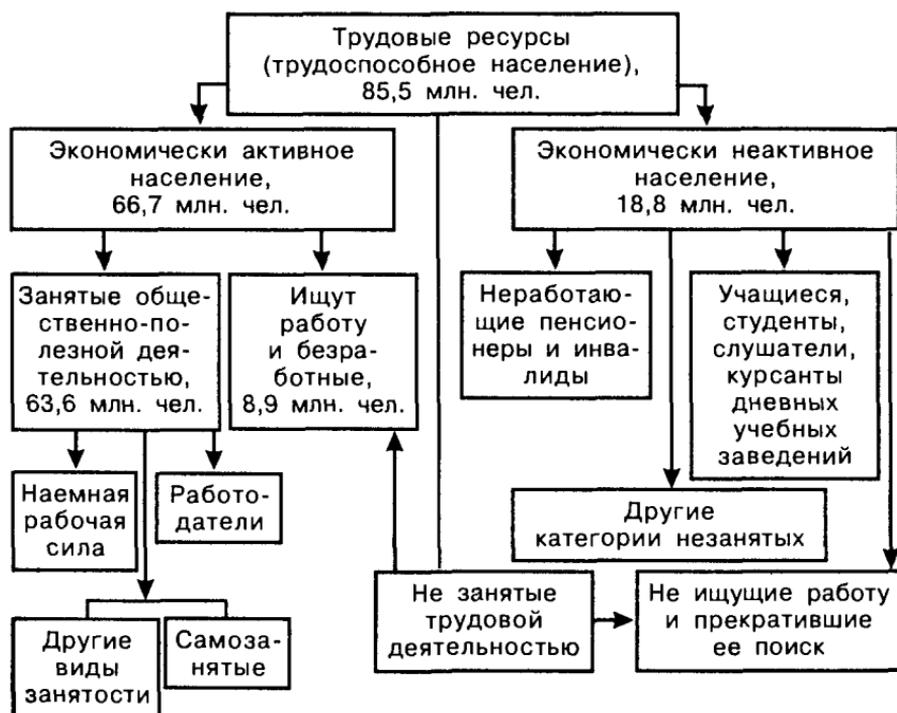


Рис. 7. Социальный состав трудовых ресурсов по классификации МОТ в 1998 г.

К *занятым* относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также младших возрастов, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу; временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки и других подобных причин; выполняли работу без оплаты на семейном предприятии (рис. 8).

* Основные методологические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу занятости//Экономика и жизнь. — 1996. — № 22

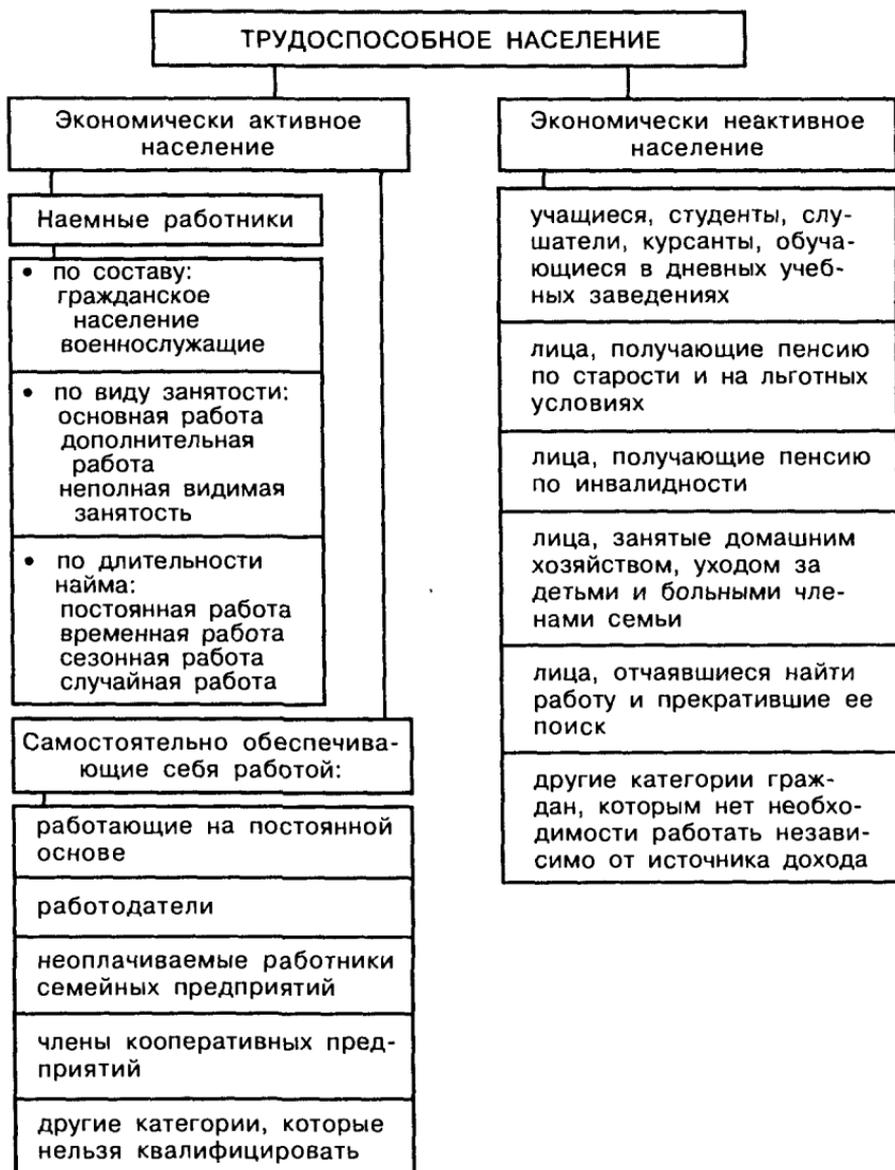


Рис. 8. Классификация состава населения по методологии МОТ

К *безработным* относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемом периоде не имели работы (доходного занятия); занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к орга-

низации собственного дела; были готовы приступить к работе; проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Новшество статистического учета занятости заключается в том, что основным источником информации стало само население. Опросы населения на предмет наличия проблем занятости с 1995 г. проводятся дважды в год, что само по себе является прогрессивным явлением, соответствующим международной практике. Вместе с тем возрастная диапозон опрашиваемого населения выведен за рамки трудоспособного возраста. Опрашиваются члены семей, попавших в выборку, в возрасте от 15 до 72 лет. Это не отвечает принципу преемственности статистического учета занятости, порождает ряд некорректных сопоставлений и невозможность достоверного распространения результатов обследований на всю совокупность показателей трудовых ресурсов.

Как влияет воспроизводство населения на формирование трудовых ресурсов?

Под населением понимается совокупность людей, живущих на вполне определенной территории — в районе, городе, регионе, стране. Особенности этой совокупности является то, что она непрерывно возобновляется в процессе воспроизводства жизни и находится в состоянии саморазвития, образуя, с одной стороны, главный материальный компонент человеческого сообщества, субъект социальных связей, а с другой стороны, источник трудовых ресурсов и носитель определенных социально-экономических отношений.

Воспроизводство населения обусловлено демографической ситуацией, которая определяется структурой населения и характером его движения, видами, типами и режимом воспроизводства. Основу всех этих процессов составляет социально-экономическое положение в стране.

Виды воспроизводства выражаются в естественном, миграционном (механическом) и социальном движении состава и численности населения.

Естественное движение есть следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуется естественный прирост или естественная убыль населения.

Миграционное движение (механическое прибытие и выбытие населения) вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни. В России (обладающей огромной территорией) миграционное дви-

жение связано главным образом с перемещением населения из трудоизбыточных районов в трудодефицитные.

Социальное движение населения проявляется в изменении различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной и др.

Воспроизводство населения может осуществляться в трех режимах: расширенном, простом и суженном. Для *расширенного* воспроизводства характерно превышение числа рождений над числом смертей на 1000 человек населения. Такой режим обеспечивается в том случае, если (с учетом сложившегося в нашей стране уровня дожития) на каждые 100 семей будет приходиться 260 рождений детей и более. *Простое* воспроизводство характеризуется отсутствием прироста численности населения, когда число рождений равно числу смертей на 1000 человек населения. При этом режиме воспроизводства образуется численное равенство родительского и детского поколений. Режим *суженного* воспроизводства (депопуляция) образуется, когда не только отсутствует естественный прирост населения, но и происходит его абсолютное сокращение.

Основным источником пополнения трудовых ресурсов является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; ее численность зависит от режима воспроизводства населения, уровня брачности и рождаемости в стране, а также от величины детской смертности. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в трудоспособный возраст. Но при каждом скачке рождаемости пополнение трудовых ресурсов произойдет лишь через 15 лет.

Воспроизводство населения и трудовых ресурсов можно разделить на экстенсивный и интенсивный типы. *Экстенсивный тип воспроизводства населения* характеризуется высокой смертностью, преобладанием в структуре населения молодежи, низкой долей пожилых людей, невысокими общими темпами роста населения. Экстенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов означает увеличение их численности в отдельных регионах или в стране без изменения качественных характеристик экономически активного населения.

Интенсивный (современный) тип воспроизводства населения обусловлен повышением уровня и качества жизни людей, ростом доли пожилого населения и средней продолжительности жизни на основе прогрессивных изменений в обществе. Интенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов связан с изменением их качества: ростом образовательного уровня, квалификации, физических и интеллектуальных способностей, повышением работоспособности и эффективности труда. Следует понимать, что указанные типы воспроизводства в чистом виде не существуют, но взаимно дополняют друг друга.

Какие показатели характеризуют использование трудовых ресурсов общества?

Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов, можно рассматривать с двух позиций: с позиции распределения занятых в народном хозяйстве по видовым признакам и с позиции эффективного применения трудового потенциала в экономическом и социальном секторах экономики. О распределении трудовых ресурсов дает представление показатель — их структура.

Структура выражает соотношение конкретных социально-демографических и профессионально-квалификационных групп населения в составе занятых в экономике и формируется под влиянием множества факторов: структурных сдвигов в экономике, состояния рынка труда, институциональных изменений в собственности, благосостояния семей и др.

Структура трудовых ресурсов многогранна. Она включает распределение людей по определенным классификационным признакам: по полу, возрасту, образованию, месту жительства (город, село), общественным группам, профессиям, сферам приложения труда и по ряду других признаков (рис. 9).



Рис. 9. Структура трудовых ресурсов по групповым признакам

Пол и возраст имеют важное значение для формирования рабочих мест в экономике (в региональном и отраслевом разрезе) с учетом состояния и развития рынка труда.

Особо значимой, качественной характеристикой является структура трудовых ресурсов по образованию, поскольку она характеризует состояние интеллектуального развития трудовых ресурсов. Уровень образования определяется тремя показателями: средним чис-

лом лет обучения, численностью учащихся и студентов, удельным весом специалистов с высшим и средним специальным образованием.

Качественный “срез” трудовых ресурсов: по полу, возрасту, образованию, состоянию здоровья, — выражает структуру трудового потенциала.

Показатели структуры трудовых ресурсов непосредственно связаны с динамикой трудовых ресурсов, т.е. их движением.

Изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темп роста, темп прироста трудовых ресурсов.

Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется по формуле

$$T_{\text{ип}} = R_n - R_0,$$

где $T_{\text{ип}}$ — абсолютный прирост трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде (квартале, году, за ряд лет);

R_n и R_0 — численность трудовых ресурсов соответственно на конец и начало календарного периода.

Темп роста — отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

Темп прироста можно рассчитать по формуле

$$T_{\text{ис}} = R_n / R_0 - 1.$$

Для изучения динамики за ряд лет определяются среднегодовые показатели как средние геометрические величины по формулам:

$$T_{\text{рс}} = \sqrt[n]{R_n / R_0}; \quad T_{\text{ис}} = \sqrt[n]{R_n / R_0} - 1,$$

где $T_{\text{рс}}$ — среднегодовой темп роста;

n — число лет.

Абсолютный прирост, темп роста и прироста позволяют отслеживать влияние на структуру трудовых ресурсов естественного движения населения, обусловленного рождением и смертностью; механическим движением, определяемым миграцией; общего изменения численности трудовых ресурсов, связанного и с первым, и со вторым фактором.

Степень эффективности применения труда в любых видах и сферах деятельности в конечном счете измеряется временем, затрачиваемым работником на изготовление продукции или производство услуг с учетом соблюдения требований технологии и качества; при этом эффективность оценивается с позиции минимизации затрат

времени на единицу результата труда. В материальном производстве эффективность применения труда оценивается показателем производительности труда. В нематериальной сфере (в образовании, здравоохранении, обслуживании и др.) в соответствии с конечными результатами таких видов деятельности применяются различные показатели.

Одна из важных сторон изучения трудовых ресурсов с позиции их распределения и рационального применения — учет региональных особенностей их формирования и использования, позволяющий оценить эффективность политики государства в сфере социально-трудовых отношений на региональном уровне.

Как оценить возможности трудового потенциала в экономике?

Возможности человеческих ресурсов как фактора экономического развития в пространстве и во времени могут быть большими и меньшими. В этом плане изучение состояния трудового потенциала общества, территории, предприятия имеет очень важное практическое значение для сбалансирования ресурсов живого труда и числа рабочих мест с учетом всех изменений как в численности и составе трудового потенциала, так и в сфере приложения труда, происходящих под влиянием социально-демографических процессов, совершенствования структуры экономики и производства, территориального размещения и других факторов.

Поскольку трудовой потенциал существенно влияет на спрос и предложение на рынке труда, возникает необходимость возрастного ограничения состава трудового потенциала, т.е. определения нижней и верхней границ дееспособности населения — его способности к какой-либо общественно-полезной деятельности, наличия у него юридического права на деятельность и обязанности отвечать за свои поступки.

Нижние границы трудового потенциала до сих пор не определены — российские нормы, ограничивающие прием на работу некоторых групп населения, не являются эталоном.

Верхние границы трудового потенциала в зависимости от сохранения работоспособности людьми можно разделить на три уровня: 1) от 60 до 65 лет (данная группа сохраняет работоспособность на 65—70%); 2) 65—70 лет (работоспособность сохраняется на 50—60%); 3) 70—75 лет и старше (эта группа людей сохраняет работоспособность примерно на 35—40%).

Конечно, такое распределение имеет элемент условности, но все-таки обеспечивает дифференцированный подход к трудовому потенциалу на региональном уровне.

В настоящее время в России официальный статистический учет в исследованиях экономически активного населения ограничен возрастными группами в пределах от 15 до 72 лет. О состоянии трудового потенциала России дает представление коэффициент демографической нагрузки (табл. 1).

Таблица 1

**Коэффициент демографической нагрузки
по Российской Федерации**

Годы	На 1000 лиц трудоспособного возраста приходится в нетрудоспособном возрасте, всего	В том числе лиц в возрасте	
		моложе трудоспособного	старше трудоспособного
1995	714	388	356
1999	711	355	356
2000 (прогноз)	646	311	335
2005 (прогноз)	560	241	319

Количественная характеристика трудового потенциала может быть представлена численностью среднегодовых работников (число человеко-лет труда). Для более детального анализа трудовой потенциал можно определить как фонд ресурсов труда путем умножения среднегодовой численности на среднюю продолжительность рабочего времени (год, месяц, день, час)

$$ТП = P_{\text{ср числ раб}} \times T_{\text{раб врем}}$$

где ТП — трудовой потенциал;

$P_{\text{ср числ раб}}$ — среднегодовая численность работников;

$T_{\text{раб врем}}$ — средняя продолжительность рабочего времени.

Тогда фонд ресурсов труда будет выражаться в человеко-месяцах, человеко-днях, человеко-часах.

Располагая фондом ресурсов труда и числом рабочих мест, можно довольно точно рассчитать требуемую численность персонала с учетом коэффициента загрузки рабочих мест, результатов их паспортизации, рационализации и аттестации — не только в масштабе предприятия, но и региона.

Качественный аспект трудового потенциала можно исследовать с помощью показателей уровня квалификации работников и полезности их знаний для производства (предприятия, фирмы).

Следовательно, качественная характеристика трудового потенциала выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работы, а это зависит от общеобразовательной и профессиональной подготовки, навыков в труде и личных способностей работников.

При изучении структуры трудового потенциала все дееспособное население распределяется на две группы: полные работники, которые могут и должны быть заняты трудом в общественном производстве в течение всего года, и неполные работники, которые привлекаются на работу с сокращенным рабочим периодом в течение года, недели, дня и т.п.

Полные и неполные работники распределяются и учитываются по месту их проживания, полу, возрасту, образованию, специальности, социальному положению.

Рассматривая количественные и качественные характеристики трудового потенциала в комплексе, можно определить, в какой степени производство страны и составные части народного хозяйства обеспечены рабочей силой в соответствии с требованиями рынка, развитием сферы приложения труда с учетом структурных преобразований в производстве, а также с учетом требований научно-технического прогресса и конкуренции на рынке труда. Такой анализ позволяет выявить уровень занятости трудового потенциала, наметить пути его эффективного использования и обеспечить регулирование рынка труда принимая во внимание количественные и качественные характеристики трудового потенциала в конкретном регионе.

Глава 3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ЭКОНОМИКЕ РЫНОЧНОГО ТИПА

В чем сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда?

Социально-трудовые отношения (СТО) — это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов в социально-трудовой сфере, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Термин “СТО” вошел в научный оборот и стал широко использоваться в экономике и социологии труда относительно недавно. Это объясняется рядом причин: во-первых, развитием научных и прикладных представлений о роли людей в развитии экономики; во-вторых, решением важнейших задач социально-экономической реформы в России; в-третьих, необходимостью полноценной интеграции экономики в мировое хозяйство.

Если оценить роль людей в развитии экономики, то можно выделить в этом развитии два этапа: вначале люди рассматривались как специальный ресурс — т.е. “трудовые ресурсы”, а человек — как субъект общественного развития (в понятии “человеческий фактор”); на следующем этапе развития представлений о человеке как о субъекте экономической деятельности вводится понятие “индивидуум, личность”. Человек рассматривается как многогранный, многоролевой субъект СТО, а создание необходимых условий для его развития является задачей самой высокой сложности.

Социально-экономическая реформа в России предполагает решение следующих задач в качестве важнейших: стабилизация социальной, экономической и политической обстановки в обществе; становление и развитие нового технологического производства; значительное снижение инфляции; повышение уровня жизни населения и др. Решение этих задач требует объединения всех сил общества в проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и формировании эффективной системы социальной защиты интересов всех участников СТО.

Для полноценной интеграции российской экономики в мировое хозяйство необходимо иметь такую национальную систему СТО,

которая соответствовала бы требованиям мирового сообщества и была этим сообществом принята.

Очень важно подчеркнуть, что научные теории, направленные на формирование истинно гуманных СТО, имеют конструктивное практическое применение в деятельности передовых западных фирм, что является одним из самых серьезных достижений мировой цивилизации.

В России теория формирования и развития СТО находится лишь в стадии становления, и этим объясняется неразвитость СТО. Например, медленно идет процесс формирования слоя работодателей; профсоюзы, которые должны представлять интересы работников, нередко конфликтуют между собой; советы трудовых коллективов, забастовочные комитеты нередко претендуют на роль представителей от имени работников; государство не имеет эффективных механизмов реализации своей политики в области СТО, хотя его роль в этом процессе определена законодательством.

Таким образом, формирование и развитие СТО в нашей стране характеризуются двумя особенностями: во-первых, сохранены некоторые устойчивые старые понятия и категории, которыми оперируют ученые, практики, политики; во-вторых, идет переосмысление проблемы СТО, уточнение развития отдельных понятий применительно к новой парадигме социально-экономического развития.

Важно отметить наличие двух форм существования СТО: первая — фактические СТО, функционирующие на объективном и субъективном уровнях; вторая — социально-трудовые правоотношения, которые отражают проекцию фактических СТО на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень.

Каковы структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений?

Структурные составляющие в системе СТО приведены на рис. 10.

В зависимости от взаимосвязи субъектов СТО могут быть индивидуальными (когда с работодателем взаимодействует работник), групповыми или коллективными (когда работники — работодатели — взаимодействуют между собой). В связи с этим СТО разделяются на двух-, трех- и многосторонние.

Типы СТО в чистом виде не существуют, а часто являются моделями комбинированных свойств, присущих тому или иному типу.

Исторический опыт показывает, что при становлении СТО нового типа первоначально формируются новые субъекты отношений, а затем уже сами отношения. Для рыночной экономики характерны такие субъекты, как наемный работник, предпринима-

Социально-трудовые отношения				
Субъекты	Типы	Уровни	Предметы	
• индивидуум	• солидарность	• индивидуальный	Жизненные циклы человека и задачи, решаемые на каждом из них	Кадровая политика организации
• группа	• патернализм	• групповой		
• коллектив	• субсидиарность	• смешанный		
• организация (предприятие)	• партнерство	• организации (предприятия)	1-я стадия: • трудовое самоопределение • профориентация • профобучение	• аттестация
	• конфликт			• контроль труда
• территориальное образование	• дискриминация	• отрасли	2-я стадия: • увольнение • профподготовка и переподготовка • оценка труда • вознаграждение за труд	• анализ труда
		• региона		• оценка эффективности труда
				• организация труда
			3-я стадия: • после-трудовая активность • пенсионное обеспечение	• нормирование труда
				• трудовые конфликты
				• трудовая мотивация

Рис. 10. Социально-трудовые отношения

тель, государство. Каждый субъект имеет свои характеристики и выполняет определенную роль в системе СТО.

При анализе и регулировании СТО вводится понятие "уровень СТО". Он зависит от особенностей субъектов СТО и определяется свойствами социально-экономического пространства, в котором функционируют эти субъекты. На *индивидуальном уровне* взаимосвязанными субъектами СТО могут быть: работник — работник; работник — работодатель; работодатель — работодатель; на *групповом уровне* проявляется взаимосвязь в СТО между объединениями работников (профсоюзами) и объединениями работодателей; на *смешанном уровне* — между работником и государством; работодателем и государством.

Каждому уровню СТО присущи специфичные предметы отношений и взаимосвязи между предметами (см. рис. 10).

Жизненный цикл человека включает несколько стадий: от рождения до окончания обучения; период трудовой и (или) семейной деятельности; период послетрудовой деятельности. На каждом этапе жизненного цикла человек в СТО будет отдавать предпочтение тем или иным целям — предметам.

Предметы СТО — это многообразные социально-экономические явления, которые можно структурировать следующим образом: СТО занятости; связанные с организацией и эффективностью труда; возникающие в связи с вознаграждением за труд. Такая структуризация весьма продуктивна, так как позволяет воздействовать на предмет СТО, учитывая рыночные отношения.

В настоящее время в российском обществе началось формирование нового типа социального расслоения населения по жизненному уровню трудовой мотивации, социальной и профессиональной ориентации, трудовому поведению, а также по адаптации к рыночным формам хозяйствования.

Тип СТО определяется их характером и принципами, на основе которых принимаются решения в социально-трудовой сфере. Базисную роль в формировании типов СТО играют принципы равенства и неравенства прав и возможностей субъектов. Их комбинация непосредственно формирует определенный тип СТО.

Равные возможности в СТО обеспечиваются законодательным путем, в частности в Российской Федерации — Конституцией, КЗоТ, законами “О занятости населения в Российской Федерации”, “О коллективных договорах” и другими нормативно-правовыми актами. Россия ратифицировала две из трех Конвенций МОТ о равенстве возможностей в сфере труда и занятости (Конвенции МОТ № 100 и 111).

Таким образом, СТО сформировались на основе сочетания специфических обстоятельств и конкретных факторов.

Какие показатели и критерии используются для оценки социально-трудовых отношений?

На практике отдельные частные показатели или даже совокупность нескольких показателей не могут реально отражать состояние СТО, поэтому используется интегральный показатель “качество трудовой жизни” (КТЖ), который позволяет оценить не только состояние, но и степень развития СТО в трудовой сфере.

Под качеством трудовой жизни понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса ра-

ботника и использование его способностей (интеллектуальных, моральных, организаторских, физических и др.).

Теоретические подходы к определению КТЖ в основном оформились в 1960—1970-х гг. Основу концепции КТЖ составляют три важнейших положения: обеспечение в ходе самореализации работника его удовлетворенности достижениями в труде — главным мотиваторе по сравнению с заработной платой и карьерой; соблюдение требований трудовой демократии (развитие демократизации производства); наличие возможностей постоянного профессионального роста. При этом концепция включает два важных направления: автономия личности работника и возможность развития его разнообразных способностей, т.е. индивидуальный подход к человеку труда. Именно поэтому в крупных корпорациях организованы постоянно действующие курсы по обучению и система повышения квалификации, а некоторые корпорации оплачивают обучение работников вне предприятия и устанавливают дополнительную плату за знания, поощряя профессиональный рост.

В 70-е гг. за рубежом стали внедряться программы КТЖ под влиянием объективных факторов: давление профсоюзов, экономическая ситуация, технологические изменения, внедрение автоматизации и компьютеризированной технологии.

Измерение и оценку КТЖ начали производить на основе системы показателей, полученных с помощью официальной статистической информации, специальных социологических исследований и социологических опросов, экспертных оценок. Система показателей предусматривала характеристику КТЖ с позиции работника, предпринимателя (руководства предприятия) и общества. Основные параметры оценки КТЖ анализировались по пяти группам: технология, организация труда, личные потребности работников, рабочее место, внешняя среда и общество. Параметр рассчитывался как отношение фактического состояния к нормативному значению. КТЖ с позиции общества оценивалось по затратам на социальную защиту работников и их иждивенцев, на основе расчета коэффициентов удовлетворенности качеством трудовой жизни.

Условия труда оценивались по критериям тяжести труда. Уровень организации труда определялся как интегральный показатель и т.п.

В ноябре 1980 г. в 24 странах (ОЭСР) для оценки КТЖ стали применять систему показателей, включающую распределение заработка; использование рабочего времени (продолжительность оплачиваемого отпуска, средняя продолжительность рабочего времени, время, затрачиваемое на дорогу до работы, используемые графики работы); безопасность и условия труда (нарушение нормальных условий труда, смертность на рабочем месте). Все эти показатели определяются и исследуются в разных аспектах: в разрезе отраслей,

профессий, по полу, возрасту; типу домохозяйства, социально-экономическому статусу, размеру населенного пункта (пол, возраст, тип домохозяйства, социально-экономический статус работника, размер населенного пункта относятся к так называемым стандартным показателям), а также в разрезе внутренней структурной размерности (например, оплачиваемый отпуск от ___ и до ___ дней, время на дорогу от ___ и до ___ минут, оплата труда от ___ и до ___ дол. или руб.) и т.п.

Показатель КТЖ является определяющим в жизни человека, но это только один из элементов качества жизни людей в целом, поэтому при оценке степени развитости СТО важно осознавать взаимосвязь факторов, определяющих КТЖ, и факторов развития СТО.

Какие факторы воздействуют на формирование социально-трудовых отношений?

На формирование СТО в обществе влияют многочисленные факторы политического, экономического, социокультурного и исторического характера. В качестве основных следует выделить три фактора: социальная политика и ее особенности в стране; глобализация экономики; уровень развития общественного труда и производства.

Социальная политика — это действия органов государственной власти и государственного управления, направленные на повышение качества жизни людей в обществе; система целенаправленных мер стратегического характера, включая механизм формирования и регулирования СТО.

Социальная политика определяет комплекс мер, способствующих развитию СТО: улучшение ситуации на рынке труда, повышение оплаты труда, охрана труда и социальная защита, защита наемных работников, развитие социального партнерства. При этом необходимо определить границы реализации принципов рыночной экономики в системе СТО с учетом ограничителей: взаимосвязь рыночных механизмов с будущими поколениями; элементы СТО, определенные Конвенциями МОТ и подтвержденные обязательствами России в рамках мирового сообщества, которые по своему содержанию не могут быть “рыночными”.

Глобализация экономики как процесс формирования системы международного разделения труда не только характеризуется бурным ростом мировой торговли, активными потоками иностранных инвестиций, стремительными изменениями технологических процессов, но и усиливает взаимозависимость национальных финансовых рынков, увеличивает валютные потоки спекулятивных операций между государствами, способствует росту вторичных финан-

совых рынков, усилению несбалансированности в платежеспособности, в торговле. Все эти процессы в совокупности воздействуют на макроэкономическую политику на национальных уровнях и ограничивают ее формирование — особенно политику в сфере труда и СТО, вызывая серьезные проблемы во всем мире. Как фактор формирования СТО глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство в сферах производительности труда, доходов, материального благосостояния, препятствуют установлению равных возможностей в СТО.

Развитие общественного труда характеризуется объективными закономерностями: разделение и кооперация труда, рост производительности труда, замещение труда капиталом. Разделение и кооперация труда как структурообразующие факторы СТО выступают в их предметной и функциональной формах, в вертикальном и горизонтальном разрезах и определяют место каждого работника в процессе труда, его функции, обязанности, а также требования к качеству рабочей силы и качеству труда наемных работников.

Организационные формы разделения и кооперации труда все чаще определяются не столько технической базой, сколько традициями фирмы, необходимостью контроля со стороны менеджеров, особенностями продукции, при этом эффективность труда выше, если персонал организации является совокупностью не изолированных индивидуумов, а высокоэффективных рабочих групп, влияющих на индивидуумов посредством установленных правил, которые способствуют выработке у них определенного поведения.

Важнейшая закономерность развития общественного труда, воздействующая на СТО, — замещение труда капиталом, которое происходит под воздействием роста производительности труда за счет научно-технического прогресса (НТП), финансовых факторов, особенностей развития национальной экономики.

Важное значение в формировании системы СТО имеют роль и место предприятий в этой системе и особенность предприятия. организационная форма, жизненный цикл развития, размер предприятия, его тип, отраслевая принадлежность, финансовое положение и т.п. Система СТО на уровне предприятия определяется основными рамочными элементами; концепцией и стратегией развития организации; системой рабочих мест; кадровой политикой, трудовым поведением.

Как регулируются социально-трудовые отношения при развитии рынка труда?

Система новых СТО может формироваться либо стихийно, либо целенаправленно. Целенаправленное формирование должно осуществляться на постоянно действующей основе системы мер общественного и государственного регулирования (рис 11).

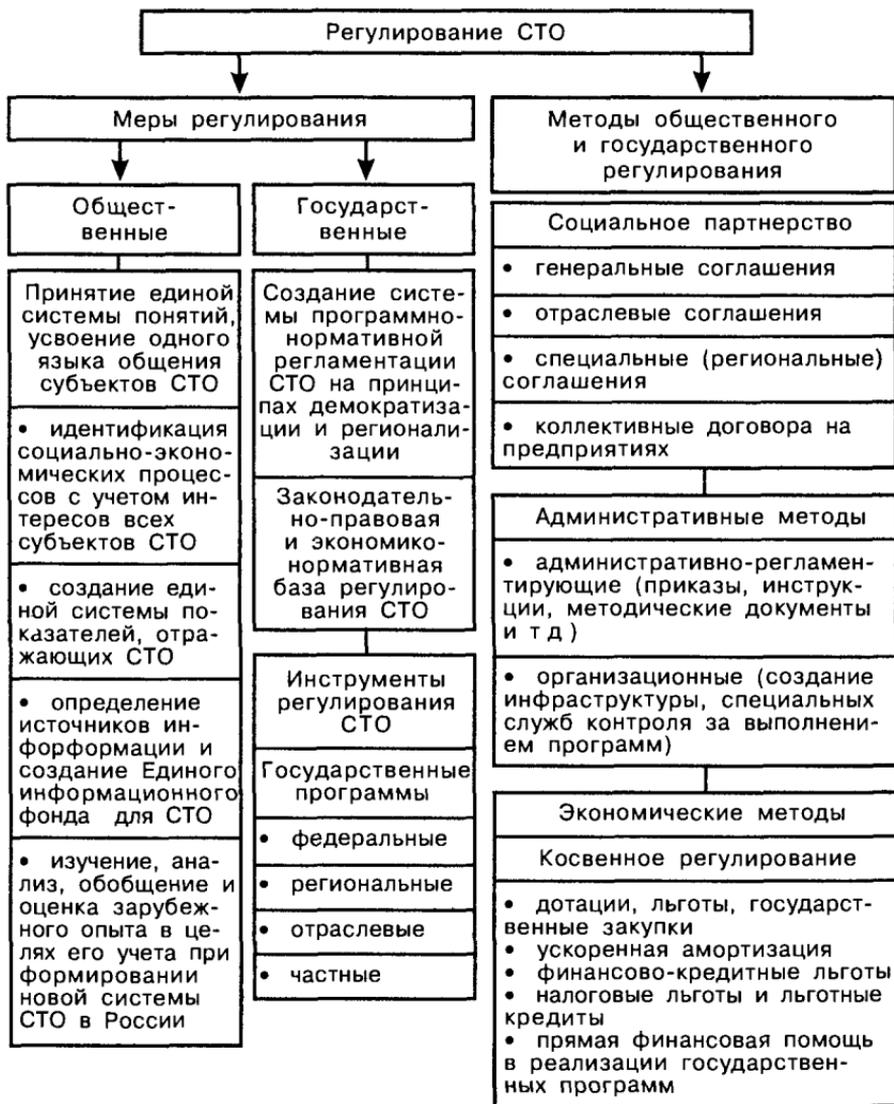


Рис 11 Система мер общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений

При выработке методов регулирования СТО и выборе тех из них, которые в наибольшей степени способствуют ускорению трансформации общества, адаптированного к рыночным реформам в экономике, необходимо выделить уровни регулирования этих отношений: государственный, региональный и основное хозяйственное звено (предприятие, организация); поскольку цели и задачи каждого уровня регулирования разные, функции и регуляторы на каждом уровне управления различны.

В Российской Федерации законодательная база регулирует СТО по следующим направлениям: условия труда (оплата труда, отдых, охрана труда, социальные гарантии); социальная политика (пенсионное обеспечение, социальное страхование, медицинское страхование, выплаты социальных пособий слаботрадиционным слоям населения, политика поддержания уровня жизни и политика дифференциации доходов населения); занятость (регистрация безработных, профессиональное переобучение, поиск вакантных мест, помощь в организации новых рабочих мест, профилактика безработицы, включающая “административное давление” на процесс увольнения работников, а также инвестиционную деятельность государства); миграционная политика, регламентирующая перемещение рабочей силы и переселение населения из неблагоприятных регионов на основе “программ переселения”; демографическая политика, регулирующая естественные процессы воспроизводства населения на основе программ помощи беременным, пособий на детей, улучшения здоровья и снижения смертности и др.

Главный недостаток российской нормативно-регулирующей системы — декларативность многих законодательно-правовых и экономико-нормативных документов, отсутствие эффективного механизма реализации положений конкретных документов.

Основным инструментом, регулирующим СТО, являются государственные программы федерального, регионального отраслевого и частного характера, разрабатываемые на основе социальных индикаторов (нормативов), используемых для постановки целей в программах и для подбора методов, регулирующих реализацию разработанных программ.

Воздействие на реализацию программ осуществляется административными и экономическими методами (см. рис. 11).

Глава 4. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ. ФОРМИРОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Каковы социально-экономическая сущность занятости населения и ее виды?

Существуют теоретический и практический подходы к трактовке занятости. Теоретически занятость — это общественно-полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок или трудовой доход. Практически занятость — это соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых, характеризующее степень использования трудовых ресурсов общества и ситуацию на рынке труда. Однако обе трактовки не учитывают глубинные процессы, свойственные занятости.

Занятость имеет ярко выраженный социальный характер. Она отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении посредством общественно-полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества.

Современная ситуация в сфере занятости неадекватна требованиям рыночной экономики — следовательно, выход российской экономики из кризиса и дальнейший прогресс общества возможны в том случае, если экономика сможет отражать интересы человека в сфере труда.

Потребность учета трудовых ресурсов обуславливает необходимость разделения занятости на виды: полная, продуктивная, рациональная, эффективная и социально-полезная.

Полная занятость — это такое состояние общества, когда все изъявившие желание получить оплачиваемую работу, ее получают, учитывая любой уровень вовлечения в общественное производство, если он удовлетворяет потребности работника в экономически целесообразном (продуктивном) рабочем месте. При полной занятости отсутствует циклическая безработица, но сохраняется ее естественный уровень. Полная занятость определяется отношением числа занятых в общественном производстве (производство материальных благ и материальных услуг) к общему числу экономически активного населения.

Продуктивная занятость характеризует уровень занятости профессиональным трудом и выражается отношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему числу трудовых ресурсов (в процентах). Данную пропорцию можно считать оптимальной, если она соответствует определенным требованиям: повышение экономической эффективности производства; интенсификация производства; внедрение НТП; рост производительности труда; создание благоприятных условий для воспроизводства здорового поколения, высококвалифицированных, образованных и мобильных работников.

Рациональная занятость определяется по следующей формуле:

$$Z_p = Z_{пр} / Z_{п} \times 100,$$

где Z_p — рациональная занятость;

$Z_{пр}$ — продуктивная занятость;

$Z_{п}$ — полная занятость.

Эффективная занятость демонстрирует использование рабочей силы без потерь, при котором получается наибольший материальный результат, и отвечает на вопрос, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и какими путями достигается полная занятость.

Социально-полезная занятость определяется числом трудоспособных людей — занятых в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД или обучающихся очно, ведущих домашнее хозяйство (ухаживающих за детьми, престарелыми, больными родственниками).

Система названных показателей позволяет оценивать на макроуровне сущностные характеристики занятости с позиции ее эффективности, выявлять проблемы, нарождающиеся закономерности в тенденциях занятости и учитывать эти процессы при формировании и реализации социально-экономической политики в сфере труда.

Каковы предпосылки, сущность безработицы и статус безработного?

В условиях рыночного хозяйства безработица неизбежна.

Объективной основой и определяющим фактором неизбежности возникновения и развития безработицы являются отношения собственности, наличие необходимых средств производства у предпринимателей и их отсутствие у трудящихся, наличие системы наемного труда.

Существует несколько концепций, трактующих феномен безработицы. В марксистской теории ее обычно связывают с процессом

накопления капитала, при котором потребность в живом труде (переменном капитале) возрастает медленнее, чем потребность в машинах и оборудовании (постоянном капитале).

В западной экономической науке господствует точка зрения, согласно которой безработица в своей основе отражает экономическую целесообразность использования ресурсов. Об этом свидетельствует и так называемый естественный уровень безработицы, отражающий структурные диспропорции на рынке труда (между спросом и предложением рабочей силы по квалификации, по демографическим, географическим и другим критериям).

В России экономические потери от безработицы весьма велики.

В 1998—1999 гг. потери от неучастия в экономической деятельности безработной рабочей силы, по экспертным оценкам, составили в валовом внутреннем продукте (ВВП) около 7 млрд. дол. США в год. Иными словами, при полном устранении безработицы ВВП мог бы быть на 10—13% выше. В результате безработицы ежегодно образуется недобор подоходного налога и отчислений во внебюджетные фонды (социального назначения) с заработной платы работников.

Таким образом, безработица — это социально-экономическое явление, при котором человек может, способен, хочет работать, но не может получить работу.

Статус безработного определен в ст. 3 российского Закона о занятости: “Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней”; далее говорится, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

Это положение не полностью совпадает с определением статуса безработного международными организациями и другими странами. Так, по определению МОТ, безработные — это люди, которые не имеют работу, готовы приступить к ней и ищут ее в течение последних четырех недель, или те, кто уже нашел работу, но еще не приступил к ней. В Великобритании и Японии безработными считаются те, кто не работал в течение недели обследования ни одного часа. В США безработными считаются лица, которые не были заняты в течение недели обследования, хотя имели возможность работать, стремились найти работу в течение предыдущих четырех недель, обращались к услугам государственной службы занятости или непосредственно к работодателю.

Из сказанного следует, что определение статуса безработного в России является более жестким, чем в других странах: во-первых, необходимо зарегистрироваться в службе занятости, и, во-вторых,

безработными не могут считаться лица моложе 16 лет и пенсионеры по старости, хотя они желают и могут работать. При этом даже те, кто официально признан безработным, не всегда имеют право на получение пособия по безработице, — этого права лишены те, кто уволился по собственному желанию, кто потерял работу в течение трех месяцев и получает зарплату по месту работы, пенсионеры, лица уволенные с работы за нарушение трудовой дисциплины, из-за участия в забастовках, отказавшиеся от работы по соответствующей специальности.

В мировой практике безработные разделены на четыре категории: потерявшие работу в результате увольнения; добровольно оставившие работу; пришедшие на рынок труда после перерыва в трудовой деятельности; впервые пришедшие на рынок труда. Соотношение этих категорий зависит прежде всего от фазы экономического цикла.

Какие виды безработицы существуют?

В большинстве учебников безработица разделена на три вида: фрикционная, структурная, циклическая.

Фрикционная безработица в основном связана с текучестью кадров (с поиском и ожиданием работы) Считается, что этот вид безработицы не только неизбежен, но и желателен (при переходе человека на более желаемую, более продуктивную работу общество получает больший объем ВВП).

Структурная безработица обусловлена изменением структуры хозяйства. Изменение спроса на различные виды товаров и услуг приводит к изменению структуры производства. Спрос на некоторые виды профессий при этом сокращается или исчезает, а на другие — возрастает или возобновляется. В результате структура рабочей силы не соответствует структуре рабочих мест.

Различие этих видов безработицы в том, что при фрикционной безработице поиск рабочих мест в основном происходит в соответствии с имеющимися профессией и навыками, а структурная безработица предусматривает переквалификацию, что требует определенного времени.

Фрикционная и структурная безработица признаются неизбежными, а их уровень — естественным уровнем безработицы. В разных странах и в разное время естественный уровень безработицы оценивался от 2 до 7%. В настоящее время в США, Германии и ряде других стран с развитой рыночной экономикой естественным считается уровень безработицы, составляющий 6%.

Методика определения естественного уровня безработицы не совершенна, поэтому единого критерия уровня естественной без-

работицы не существует. Некоторые авторы предлагают рассчитывать этот показатель как среднеарифметическую величину за 10 предшествующих лет, другие — исходить из величины фиксированного значения и средней величины пособия по безработице, что не совсем обосновано, так как величина фиксированного значения должна быть не исходной, а производной величиной, зависящей, в частности, от естественного уровня безработицы.

Превышение же безработицы над естественным уровнем определяется в основном циклическим фактором, т.е. состоянием экономической конъюнктуры в стране. По расчетам американских специалистов, 60% прироста безработных в США в 60—80-х гг. приходилось на структурную, а 40% — на циклическую безработицу.

Циклическая безработица связана с сокращением производства, экономическими циклами, уменьшением спроса и числа рабочих мест. Промышленные циклы или циклы возмещения продолжительностью 8—10 лет зависят от темпов обновления основных фондов, степени их физического износа и других причин. Циклы Кондратьева имеют бóльшую продолжительность — 40—50 лет и связаны с существенными изменениями всех составных элементов производства и сменой рабочих поколений (хотя она и происходит непрерывно).

Преодоление циклической безработицы предусматривает развитие производства и создание новых рабочих мест

В литературе встречается много других разновидностей безработицы, характеризующих ее отдельные особенности: технологическая, конверсионная, молодежная, добровольная, вынужденная, скрытая, частичная, институциональная, застойная и др.

Технологическая безработица возникает при переходе к новым технологиям, например при автоматизации производства сокращается количество рабочих мест, что увеличивает численность безработных.

Конверсионная безработица связана с сокращением производства при его конверсии или с изменением структуры спроса на рабочую силу.

Молодежная безработица обусловлена тем, что молодые люди, окончившие высшие или средние специальные учебные заведения, не находят спроса на свой труд в силу отсутствия квалификации, опыта работы или других причин.

Добровольная безработица образуется в связи с нежеланием работника выполнять определенную работу за определенную заработную плату или в неблагоприятных условиях труда, или в силу других причин.

Вынужденная безработица возникает, когда человек, желающий работать, не имеет возможности по каким-либо причинам это сделать.

Скрытая безработица означает, что работник формально имеет рабочее место, но фактически не получает оплату труда и не затребован в процессе деятельности организации.

Частичная безработица — это занятость работника не полный рабочий день.

Институциональная безработица приводит к увеличению числа безработных из-за необоснованного раздувания социальных программ.

Застойной в мировой практике считается безработица продолжительностью более года. В России общепризнанного мнения и обоснования застойной безработицы нет. В литературе предлагалась различная дифференциация застойной безработицы в зависимости от продолжительности: “продолжительная” — от 4 до 8 месяцев; “длительная” — от 8 до 18 месяцев; “застойная” — свыше 18 месяцев. Однако проблема такого вида безработицы актуальна во всем мире.

Какие показатели и методы используются для измерения состояния безработицы?

Безработица характеризуется показателями ее уровня, частоты и длительности.

Уровень безработицы определяется как отношение числа безработных к числу занятых и безработных (в процентах) по следующей формуле:

$$УБ = Б / (З + Б) \times 100\%$$

где УБ — уровень безработицы;

З — число занятых;

Б — число безработных.

Частота безработицы определяется количеством случаев безработицы у одного человека за определенный период. Ее рост свидетельствует о низком качестве рабочего места 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 их категорий или безработных отдельных территорий и т.п.

Существует два основных метода определения уровня безработицы.

В соответствии с первым методом он определяется на основе периодически проводимых опросов семей (США, Япония и ряд других стран).

Согласно другому методу подсчет ведется по числу поданных заявок в государственную службу занятости на получение пособия по безработице (Великобритания и другие страны).

В странах с развитой рыночной экономикой эти методы не дают больших количественных различий, но качественно различаются существенно. Дело в том, что при обследовании семей выявляются безработные, которые не регистрировались в службе занятости и не подавали заявок на получение пособия по безработице. Поэтому такой метод должен был бы выявлять бóльшую численность и уровень безработицы. Однако при использовании второго метода эти показатели увеличиваются за счет того, что среди подавших заявки на получение пособия по безработице немало таких, которые не искали работу и не могли или не хотели приступить к ней.

Что касается России, то здесь результаты этих двух методов очень сильно различаются не только качественно, но и количественно.

Существует и еще более сложный метод определения уровня безработицы, рекомендованный международной биржей труда: кроме учтенных и неучтенных органами службы занятости безработных к ним относят и частично безработных (не полностью занятых) с учетом определенного коэффициента. При использовании этого метода уровень безработицы всегда выше уровня, подсчитанного первыми двумя методами, хотя учитывать частично безработных, которые все же являются занятыми, не совсем логично и обоснованно.

Более правильным было бы определять уровень безработицы по числу полностью безработных — как зарегистрированных, так и не зарегистрированных службами занятости.

Различия в их количестве в России очень существенны (табл. 2).

Таблица 2

Годы	Зарегистрированные безработные, %	Фактически полностью безработные, %
1992	0,8	3,0
1996	3,4	9,4
На 01.07.98	9,1	20,4
1999	10,3	21,1

В зарубежных странах среднемесячный уровень безработицы в течение года рассчитывается по следующей формуле:

$$Lve = [(Ve/Lfc)] \times 100\%,$$

где Lve — уровень (норма) безработицы, %;

Ve — среднемесячная численность безработных;

Lfc — численность гражданской рабочей силы.

Что такое рынок труда?

Рынок труда — наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условия его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе.

Поэтому явления, происходящие на рынке труда в России, необходимо изучать с двух сторон: с одной стороны — как проявление общих закономерностей, присущих рыночной экономике; с другой стороны — с учетом российской специфики формирования рыночной среды.

Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности, по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности. В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или ее куплей и продажей.

В узком понимании рынок труда — это система экономических отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования. В рыночной экономике система производственных (экономических) отношений базируется на свободной купле и продаже рабочей силы, в силу чего эти отношения называются “рыночными”.

Рынок труда характеризуется элементами, аналогичными элементами рынков других ресурсов (рис. 12), однако именно они отличают рынок труда от рынков других ресурсов.

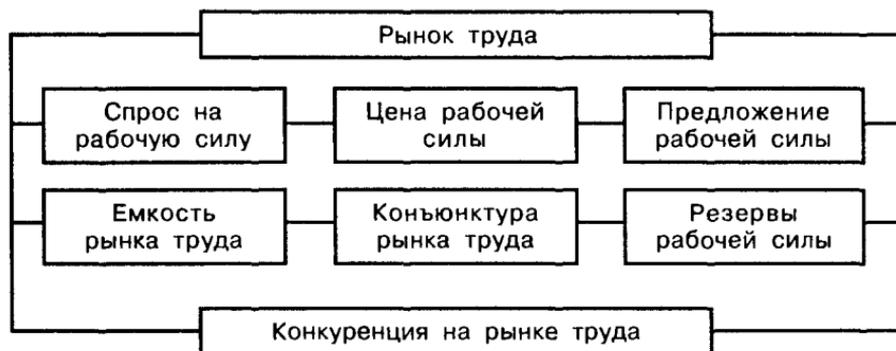


Рис. 12. Элементы рынка труда

В отличие от обычных рынков товаров и услуг на рынке труда действуют особые регуляторы.

Структура спроса и предложения рабочей силы зависит от объективных и субъективных факторов, формирующихся вне рынка труда: научно-технического прогресса, состояния экономической конъюнктуры, демографических процессов, потребностей личности в труде, развития инфраструктуры рынка труда, деятельности на рынке труда правительства, союзов предпринимателей, профсоюзов и др.

Рынок труда существует не только во внешней по отношению к организации среде — он распространяется на сферу производства, так как отношения купли-продажи не прекращаются с принятием работника в организацию. Принятый работник может искать другую работу как внутри, так и вне организации, а предприниматель подбирает кадры как среди занятых, так и среди незанятых работников.

В отличие от рынка обычных товаров при продаже рабочей силы работник не утрачивает право собственности на нее — он продает лишь право на использование этой рабочей силы. В процессе использования рабочая сила не уничтожается и не преобразовывается в другой вид ресурсов.

Каков механизм действия рынка труда?

Механизм действия рынка труда основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Спрос и предложение формируются под влиянием конкретной социально-экономической и политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения и прожиточного минимума каждого члена семьи. Воздействие цены рабочей силы на спрос и предложение на рынке труда представлено на рис. 13.

Спрос на труд со стороны работодателей и, соответственно, занятость возрастают по мере снижения реальной заработной платы (цены труда), а предложение труда растет по мере роста реальной заработной платы.

Если в точке пересечения этих кривых спрос и предложение труда совпадают, то на рынке труда возникает ситуация равновесия.

При цене труда выше равновесной наблюдается безработица, при цене труда ниже равновесной — дефицит рабочей силы.

Эта схема составляет основу дискуссий между работодателями и профсоюзами по поводу повышения заработной платы. Работодате-

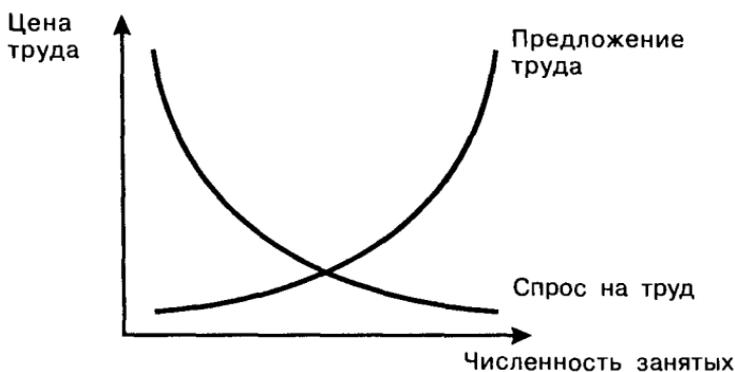


Рис. 13. Воздействие цены на спрос и предложение труда

ли утверждают, что любое повышение заработной платы приводит к безработице, а профсоюзы добиваются повышения заработной платы и прожиточного минимума работников. Таким образом, цена рабочей силы (зарплата) — важнейший фактор движения рынка труда.

Существуют различные концептуальные подходы к оценке стоимости рабочей силы и труда.

Марксистская концепция определяет стоимость рабочей силы стоимостью жизненных средств, необходимых для ее нормального воспроизводства, т.е. стоимостью средств для жизни работника и его семьи. Согласно этой теории зарплата определяется величиной суммарного дохода, остающегося после оплаты всех других факторов производства — ренты, процента и прибыли.

В соответствии с теорией «сделки» уровень заработной платы устанавливается где-то между максимумом, который будет платить работодатель, и минимумом, на который согласится работник.

Сторонники теории «предельной производительности» утверждают, что зарплата определяется стоимостью товаров, произведенных предельным (последним из занятых) рабочим, и что работодатель не будет нанимать другого рабочего, если стоимость дополнительных товаров, произведенных работником, меньше, чем зарплата, которую необходимо уплатить.

В Российской Федерации наиболее точной оценкой стоимости рабочей силы могли бы служить рациональный потребительский бюджет и среднедушевой доход, однако из-за отсутствия достоверной экономической информации об их величине стоимость рабочей силы можно определить лишь приблизительно. Вместе с тем анализ отношений, связанных с использованием и оплатой наемного труда, показывает, что зарплата в России в десятки раз ниже, чем в развитых рыночных странах, и не гарантирует ни

обеспечение потребностей самого работника (при любых обстоятельствах), ни определенное качество рабочей силы.

Поэтому приближение цены рабочей силы к ее стоимости является важнейшей задачей российской экономики в ближайшей перспективе.

Как классифицируется рынок труда?

Согласно зарубежной классификации существует два типа рынка труда. внешний (профессиональный) и внутренний, основными отличительными признаками которых 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 соответствует своя система производственных отношений.

Внешний (профессиональный) рынок труда ориентирован на:

- законченную профподготовку, о которой свидетельствуют диплом и сертификат об образовании у работника;
- основную форму профподготовки — систему ученичества;
- мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями в силу наличия у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами (организациями);
- регулирование производственных отношений на основе жесткой классификации работ, четких границ содержания каждой работы, с тем чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров;
- организацию профсоюзов по отраслевому и профессиональному признаку.

Внутренний рынок труда нацелен на.

- подготовку работников к выполнению работ, специфических для конкретной фирмы,
- движение кадров внутри предприятия либо по горизонтали (работник перемещается на новую должность, функции и характер которой сходны с прежней, либо по вертикали (перемещение на более высокие должности или разряды);
- ограничение профессиональной мобильности и текучести кадров, что позволяет предпринимателям ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая значительные средства в “системы непрерывного образования”;
- регулирование производственных отношений гарантии занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии; классификация работ на основе взаимосвязи рабочих мест,

стажа работы на предприятии и повышения профессионально-квалификационного уровня работников; рассчитанность производственного процесса на труд работников широкого профиля;

- организацию профсоюзов внутри компаний.

В современных условиях происходит ослабление внутреннего рынка труда крупных компаний традиционных отраслей (и не только их). 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 из них. Поэтому модели рынка труда в разных странах существенно различаются. Западные специалисты считают, что внешний (профессиональный) рынок труда соответствует потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок труда — структурным изменениям в экономике.

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

Рынки труда дифференцируются по:

пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости — национальный, региональный, местные (локальные) и международный рынок труда;

степени зрелости — фрагментарный (частичный) рынок труда, теневой (нерегулируемый) и регулируемый;

демографическим, профессиональным и другим признакам — секторальные;

демографическим признакам — рынки труда молодежи, женщин, пожилых трудящихся;

профессиональным признакам — рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и т.п.;

управляемости — либеральные, социально ориентированные, гибкие рынки труда;

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).

Каковы причины возникновения и существования внутренних рынков труда?

Концепция внутренних рынков труда появилась в ходе анализа внутрифирменной мобильности работников.

Внутренний рынок труда представляет собой систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которой назначение цены (заработной платы) рабочей силы, ее размещение и распределение определяются не спросом и предложением, а административными правилами и процедурами.

На многих предприятиях существует более или менее детально разработанная иерархия видов работ; каждая иерархия представляет собой цепочку продвижения или служебную лестницу. Новый работник начинает карьеру с самой низшей ступеньки служебной лестницы. Позиция, на которой работник получает доступ к служебной лестнице, называется "входной порт", через который и происходит контакт с внешним рынком труда. При найме работников на вакантные места на наименее квалифицированную работу предприятие конкурирует с другими фирмами, использующими схожий труд. Поэтому на начальном этапе ставку заработной платы могут устанавливать рыночные силы спроса и предложения, но они заменяются административными правилами при определении заработной платы для следующих ступеней служебной лестницы.

Основными причинами возникновения и существования внутренних рынков труда следует считать: специальную квалификацию работников; профессиональную подготовку на рабочем месте; обычаи и традиции, существующие на данном предприятии; неоднородность благ, обмениваемых на рынке труда; экономию на издержках на труд, связанных с обучением и переподготовкой работников; экономию на транзакционных издержках на рынке труда.

К транзакционным относятся издержки, связанные с осуществлением сделок на рынке труда, с передачей прав собственности на основной товар — труд. Затраты, связанные с куплей-продажей рабочей силы, включают издержки на найм или увольнение, рекламную информацию о вакансиях или поисках работы, доступ к информационным банкам данных о спросе и предложении рабочей силы, отбор кандидатов и т.д.

Практика свидетельствует об эффективности внутреннего рынка труда, который уменьшает текучесть трудовых ресурсов, сокращает транзакционные издержки и издержки на обучение персонала. Уменьшается вероятность продвижения по службе непроизводительного работника. Работник, обладающий необходимыми способностями и стажем, быстрее продвигается по служебной лестнице, чем работник, имеющий лишь большой стаж.

Внутренний рынок труда способствует долгосрочной эффективности, поскольку выигрыш от более эффективного использования существующих на данный момент квалификации и навыков работников является краткосрочным, в то время как выигрыш от повышения знаний и навыков сотрудников может быть неограничен во

времени. Существование служебной лестницы стимулирует молодых работников к повышению производительности труда. Все это свидетельствует в пользу внутреннего рынка труда.

Каковы особенности российского рынка труда и какие факторы на него влияют?

Российский рынок труда формируется на базе фрагментарного рынка труда, действовавшего в советское время, и по инерции несет на себе отпечаток прошлых подходов к профессиональной подготовке, распределению и перераспределению рабочей силы и ее цене.

Российский рынок труда развивается в условиях общего кризиса и большего удельного веса теневой экономики с ее теневым рынком труда. По оценкам МВД, в 1999 г. численность профессиональной теневой активности составляла примерно 9 млн. человек, или около 14% всех занятых в экономике России.

Российский рынок труда характеризуется низким уровнем цены рабочей силы и ее большим отрывом от стоимости. Наиболее явно это проявляется в динамике доли фонда оплаты труда в общем объеме национального дохода (НД) (табл. 3).

Таблица 3

Доля фонда оплаты труда в общем объеме национального дохода*

Показатель	1993 г	1994 г.	1995 г.	1996 г	1997 г
Фонд оплаты труда, млн руб.	4 159 206,7	15 094 043,5	31 366 828,8	52 153 860	61 383 243
НД, млрд. руб.	14 072,25	50 448,825	130 772,867	181 006,9	222 564,335
Доля фонда оплаты труда в НД, %	29,56	29,92	23,99	28,81	27,58

* Рассчитано по среднемесячным показателям Госкомстата Российской Федерации.

Региональные рынки труда в России различаются весьма значительно. Это обусловлено как общеэкономическим состоянием регионов, спецификой производственных предприятий, преобладающих в регионах (убыточные, стратегически важные, новые перспективные организации и т.п.), так и природно-климатическими условиями, наличием полезных ископаемых и др.

Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он является избыточным по объему, а с другой стороны — трудодефицитным по своей структуре, т.е. происходят перенакопление рабочей силы на предприятиях и аккумуляция избыточной численности работников; при этом повышение спроса на рабочую силу приводит к трудодефициту.

Кроме того, рынок труда в России слабо связан с рынком капитала. Все это вызывает необходимость выработать соответствующую политику занятости, а также стратегии и тактики механизма регулирования российского рынка труда.

В реальной экономической жизни на формирование и динамику рынка труда оказывает влияние целый комплекс факторов, классификация которых представлена на рис. 14.



Рис. 14. Классификация факторов, воздействующих на рынок труда

Какие методы использует государство для регулирования рынка труда?

Методы (способы) и меры государственного регулирования рынка труда можно дифференцировать по:

объектам воздействия (к которым относятся население, отдельные группы работников, предприниматели и их группы, определенные элементы организации труда и т.д.) — меры общего воздействия и специальные;

направленности воздействия — меры, увеличивающие (уменьшающие) спрос на рабочую силу, увеличивающие (уменьшающие) предложение на рабочую силу, воздействующие на структуру спроса и структуру предложения, направленные на увеличение степени соответствия спроса и предложения;

форме воздействия на рынок труда — прямые методы регулирования (государственное субсидирование занятости на предприятиях различных форм собственности, стимулирование гибких форм занятости, изменение годового фонда рабочего времени и т.п.) и косвенные методы регулирования (регулирование демографической ситуации, увеличение государственных заказов, закупок, смягчение налогового пресса, поощрение инвестиционной деятельности, стимулирование профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы и т.д.);

характеру воздействия на рынок труда — поощрительные, ограничительные, запретительные, защитные;

содержанию регулирующих мер — меры экономического характера (поддержка экономически целесообразных рабочих мест, организация общественных работ, специализированное инвестирование в поддержку малого бизнеса и т.д.); меры административного характера (снижение пенсионного возраста, уменьшение продолжительности рабочего дня, ограничение числа мест работы для одного человека, возможностей совместительства, изменение состава экономически активного населения и т.п.) и смешанные меры, сочетающие экономическое и административное регулирование (финансовую, налоговую, таможенную, внешнеторговую, инновационно-инвестиционную, протекционистскую политики);

уровню управленческого воздействия — общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные;

источникам финансирования — Госбюджет, внебюджетные средства, средства Фонда занятости, средства коммерческих организаций и др.;

продолжительности воздействия — краткосрочные (до одного года), среднесрочные (от одного года до пяти лет) и долгосрочные (от пяти лет и более).

Существуют и другие классификации методов регулирования рынка труда — например, классификация, основанная на использовании мотивационного механизма, с помощью которого намечено достижение главной цели: организационные методы (административно-распорядительные, правовые методы регулирования); экономические (стимулирование создания рабочих мест посредством налоговых льгот, льготных инвестиционных кредитов и т.п.); социально-психологические (основанные на учете интересов личности, интересов различных социальных групп населения).

Рынок труда является саморегулирующимся и вместе с тем поддающимся регуляции механизмом управления занятостью населения при определенном уровне развития производительной силы общества. Регуляторами 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. Поэтому развитие рыночных реформ должно быть увязано с политикой правительства на рынке труда.

Какова роль Федеральной государственной службы занятости в регулировании рынка труда?

Федеральная государственная служба занятости (ФГСЗ) является структурой специальных государственных органов, призванных координировать и решать вопросы занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным.

Основные задачи ФГСЗ:

- оценка состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- разработка и реализация федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям — в поиске необходимых работников;
- организация при необходимости профессиональной ориентации (рис. 15), профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработ-

ным гражданам и членам семей безработных, находящимся на их содержании.

Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

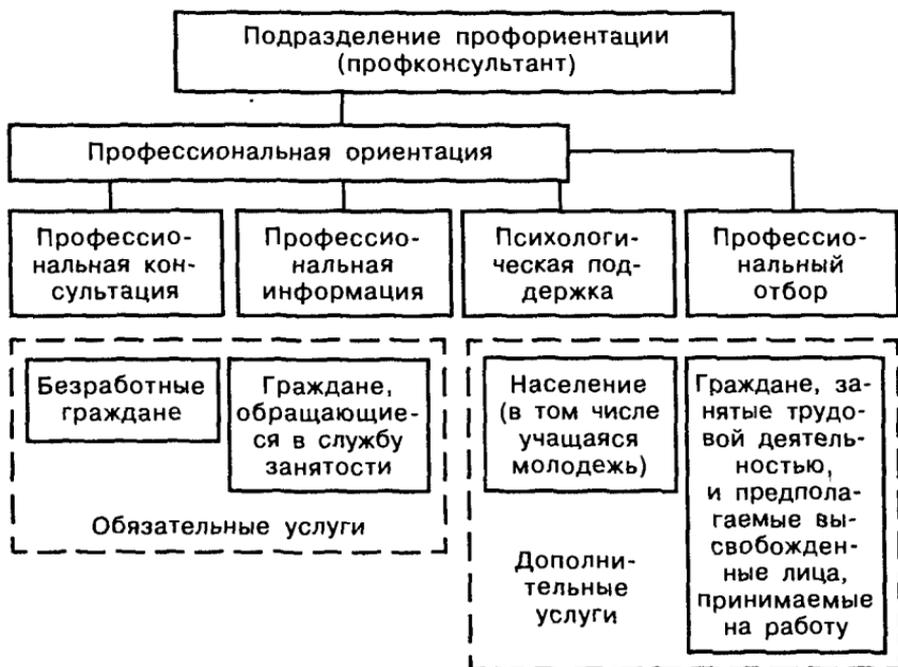


Рис. 15. Услуги службы занятости в области профориентации

ФГСЗ организационно самостоятельна. Ее работу возглавляет и организует соответствующий федеральный орган исполнительной власти, который для осуществления своих полномочий создает территориальные органы. Органы службы занятости совместно с органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления разрабатывают и реализуют государственную политику в области содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения, включающую:

- разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию рабочих мест;

- правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав, интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, направленное на дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;

- совершенствование разработки и реализации федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;

- создание и развитие инфраструктуры рынка труда.

Для финансирования мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости, ФГСЗ образует Государственный фонд занятости населения. Порядок формирования и расходования средств фонда определен Законом Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”.

Какова роль Федеральной миграционной службы при Правительстве Российской Федерации в регулировании рынка труда?

Рынок труда тесно связан с политическими, социальными и демографическими процессами, среди которых особая роль принадлежит миграции населения. Миграционные потоки заметно изменяют трудовой потенциал России и воздействуют на рынок труда. Представление о масштабах миграционных потоков дает табл. 4.

Регулирование миграционных процессов реализуется посредством комплекса административно-правовых, организационно-экономических, информационных и иных методов.

Необходимость государственного регулирования территориального перераспределения населения не только не снизилась, но, напротив, повысилась. Первоочередными целями государственной миграционной политики являются регулирование миграционных потоков, преодоление негативных последствий стихийно развивающихся процессов миграции, создание условий для реализации прав мигрантов, обеспечение гуманного отношения к ним.

Федеральная миграционная служба (ФМС) России была создана в июне 1992 г. Ее основные задачи:

- прогнозирование миграционных процессов;

- защита прав мигрантов;

- организация внешней трудовой миграции и миграционного контроля;

- предоставление информации мигрантам (через органы государственной власти и местного самоуправления) о населенных пунктах, рекомендуемых для постоянного проживания, возможностях трудоустройства в них;

Таблица 4

**Миграционный обмен населения России
со странами ближнего и дальнего зарубежья (человек)**

Наименование показателей	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.
Прибыло в Россию, всего	926 020	923 280	1 146 735	842 050	631 592	583 260	495 304
В том числе: из государств СНГ и стран Балтии	925 733	922 886	1 146 349	841 505	631 173	582 829	494 819
Из других стран	287	394	386	545	419	431	485
Выбыло из России, всего	673 143	483 028	337 121	339 600	288 048	234 284	216 691
В том числе: в государства СНГ и страны Балтии	570 026	369 115	231 752	229 287	193 383	149 461	133 017
В другие страны	103 117	113 913	105 369	110 313	96 665	84 823	83 674

- доработка и корректировка долгосрочной федеральной миграционной программы от 9 августа 1994 г., направленной на решение проблем беженцев, вынужденных переселенцев, мигрантов из третьих стран;

- заключение с бывшими союзными республиками ежегодных соглашений о квотах на въезд в Российскую Федерацию, о правах национальных меньшинств, имущественных правах мигрантов.

В своей деятельности ФМС руководствуется нормативно-правовой базой, обеспечивающей регулирование трудовой миграции и эмиграции: соответствующими статьями Конституции Российской Федерации, законами Российской Федерации “О беженцах” и “О вынужденных переселенцах”, принятых в 1993 г., а также положениями двусторонних и многосторонних межгосударственных соглашений и специальных миграционных программ. В этой сфере действуют также нормативные акты, входящие в общую систему административных, таможенных, налоговых, инвестиционных, банковских и других законодательств.

Обеспечение занятости мигрантов в России осуществляется территориальными органами ФГСЗ совместно с территориальными органами ФМС и другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти.

Для обеспечения занятости вынужденных мигрантов необходимы следующие меры:

- содействие в трудоустройстве и переподготовке в соответствии с Законом “О занятости населения в Российской Федерации”;

- создание новых рабочих мест и организация самозанятости мигрантов в предпринимательской сфере, малом бизнесе, фермерстве, строительстве и бытовом обслуживании;

- выделение субсидий для создания новых рабочих мест и организации производств.

Высокий трудовой потенциал беженцев и вынужденных переселенцев и сложность его практической реализации в нынешней экономической ситуации на фоне ответственности России за обеспечение занятости этой категории мигрантов, обусловленной международными обязательствами и национальным законодательством, предполагает необходимость разработки и целевого финансирования программы содействия занятости вынужденных мигрантов.

Как формируется и на какие цели используется Государственный фонд занятости населения?

Государственный фонд занятости населения (ГФЗ) образовывается в соответствии с Законом Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”, является государствен-

ным внебюджетным фондом и предназначен для финансирования мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости населения.

Средства ГФЗ являются федеральной государственной собственностью Российской Федерации и находятся в оперативном управлении и распоряжении Государственного комитета Российской Федерации по занятости населения и подведомственных ему территориальных органов федеральной государственной службы занятости населения.

ГФЗ состоит из федеральной части и фондов занятости, формируемых в республиках в составе Российской Федерации, автономной области, автономных округах, краях, областях, городах и районах.

Об источниках средств, формирующих каждую часть ГФЗ, дает представление табл. 5.

Использование средств ГФЗ определено российским Законом "О занятости населения в Российской Федерации" и Положением о формировании и использовании ГФЗ в Российской Федерации. Основные направления использования средств ГФЗ представлены в табл. 6.

Таблица 5

Распределение источников формирования средств Государственного фонда занятости по его составу

Источник формирования средств ГФЗ	ГФЗ городов и районов	ГФЗ республик в составе Российской Федерации, автономной области, автономных округов, краев	ГФЗ, федеральная часть
Обязательные страховые взносы работодателей и работающих граждан	x	x	x
Ассигнования из соответствующих бюджетов	x	x	x
Доходы от размещения средств ГФЗ на депозитных счетах в учреждениях ЦБ РФ	x	x	x
Доходы от приобретения государственных краткосрочных ценных бумаг	x	x	x

Источник формирования средств ГФЗ	ГФЗ городов и районов	ГФЗ республик в составе Российской Федерации, автономной области, автономных округов, краев	ГФЗ, федеральная часть
Доходы от учредительской (соучредительской) деятельности организаций, учреждений, непосредственно способствующих функционированию службы занятости	x	x	x
Доходы от кредитных вложений непосредственно товаропроизводителям на договорных началах под гарантии сохранения, создания дополнительных или новых рабочих мест	x		
Доходы от кредитных вложений предприятиям и организациям, осуществляющим по договорам профессиональную подготовку и переподготовку безработных граждан с последующим их обязательным трудоустройством	x	x	x
Доходы в виде процентов по ссудам, предоставленным безработным гражданам для осуществления предпринимательской деятельности	x		
Дотации, субсидии и субвенции из вышестоящих ГФЗ	x	x	
Добровольные взносы предприятий, организаций, учреждений, общественных организаций и граждан	x	x	x
Прочие поступления (внебюджетные доходы, штрафы, пени и иные санкции)	x	x	x

**Основные направления использования средств
Государственного фонда занятости, в % к итогу 1997 г.**

Профориентация, профессиональная подготовка и переподготовка безработных граждан	14,5
Организация общественных работ	1,3
Пособия по безработице, компенсация материальных затрат безработным	62,8
Возмещение затрат Пенсионному фонду Российской Федерации в связи с назначением досрочных пенсий безработным	3,3
Сохранение, создание дополнительных и новых рабочих мест, в том числе специализированных, для социально слабо защищенных граждан и для развития предпринимательской деятельности безработных граждан	9,3
Анализ рынка труда, разработка баланса трудовых ресурсов и программ занятости, включая мероприятия по социальной защищенности различных групп населения	12,9
Создание и содержание информационных систем рынка рабочей силы, их программное и техническое обеспечение	
Информационно-справочная и редакционно-издательская деятельность по вопросам занятости населения	3,2
Научно-исследовательские работы по проблемам занятости населения	
Организация и международное сотрудничество в решении проблем занятости	
Содержание органов службы занятости и ревизионных комиссий, включая социально-бытовое обеспечение, подготовку и повышение квалификации кадров этих служб	18,0
Издание нормативных и методических материалов, бланочной продукции общероссийского образца и обеспечение ими органов службы занятости	
Проведение семинаров, совещаний и других организационно-методических мероприятий	

Руководители органов службы занятости не вправе принимать к исполнению указания вышестоящих органов службы занятости, представительных и исполнительных органов власти о расходовании средств ГФЗ на цели, не предусмотренные Законом Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"

ции” и Положением о формировании и использовании ГФЗ в Российской Федерации.

Органы службы занятости на основе программ занятости разрабатывают с участием представителей организации предпринимателей (работодателей) и трудящихся в рамках координационных комитетов содействия занятости населения проекты бюджетов государственных фондов занятости на соответствующий календарный период.

В пределах утвержденных бюджетов ГФЗ руководители органов службы занятости всех уровней утверждают структуру, численность работников, штатное расписание и смету расходов на содержание службы занятости.

Какова роль Международной организации труда в разработке программ занятости и преодолении безработицы?

Международная организация труда (МОТ) — это межправительственная организация. Но в отличие от других организаций системы ООН она является трехсторонней: в ней представлены и правительства, и социальные партнеры-предприниматели, и трудящиеся, призванные сообща решать поставленные перед ними задачи путем диалога и переговоров.

МОТ, аккумулирующая опыт множества стран в решении проблем занятости, предлагает свои нормы в этой области, содержащиеся в ее конвенциях и рекомендациях. Правовая значимость этих документов различна. Конвенции подлежат ратификации и, будучи ратифицированными, возлагают на государство юридические обязательства по их практическому осуществлению; рекомендации ратификации не подлежат — они представляют собой модель, которую государство может, но не обязано использовать при осуществлении правового регулирования труда. Именно поэтому конвенции являются главной нормой творческой деятельности МОТ и именно конвенции оказывают основное влияние на регулирование условий труда в тех или иных государствах. За последние 30 лет зарегистрировано почти 2000 случаев проведения членами МОТ своего законодательства в соответствии с требованиями ратифицированных конвенций.

Большинство норм о труде, предлагаемые МОТ в форме конвенций и рекомендаций, не носят революционного, инновационного характера и не являются универсальными, но важно то, что они предлагают зарекомендовавшие себя с положительной стороны или единственно правильные методы решения проблем занятости, опробованные во многих странах.

Они также способствуют разработке государствами собственной политики в области занятости в общем международном контексте и решению национальных проблем занятости с использованием и одновременным развитием международного сотрудничества.

Направления в области политики занятости, рекомендуемые МОТ, основываются на международных гуманитарных принципах и ценностях и использовании их при решении проблемы занятости.

Основными документами МОТ, содержащими нормы о политике в области занятости, являются:

- Конвенция № 168 и Рекомендация № 176 “О содействии занятости и защите от безработицы”, 1988 г.;
- Конвенция и Рекомендация № 122 “О политике в области занятости”, 1964 г.;
- Рекомендация № 169 “О политике в области занятости (дополнительные положения)”, 1984 г.;
- Рекомендация № 136 “О специальных программах для молодежи”, 1970 г. и др.

В соответствии с конвенциями и рекомендациями МОТ, содержащими нормы о политике в области занятости, направленной на стимулирование экономического роста и развития, повышение уровня жизни, удовлетворение потребностей в рабочей силе и ликвидацию безработицы, каждое государство — член МОТ должно провозгласить и осуществлять в качестве главной цели активную политику, направленную на то, чтобы:

- а) имелась работа для всех, кто готов приступить к ней;
- б) работа была как можно более продуктивной;
- в) существовали свобода выбора занятости и самые широкие возможности для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного или социального происхождения.

Какую политику осуществляет государство на рынке труда?

Государство на рынке труда может осуществлять активную и пассивную политику.

Активная политика на рынке труда направлена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рыночные места путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости, содействия индивидуальной трудовой деятельности, помощи в трудоустройстве, профессионального консультирования и т.д.

Согласно этой политике каждый здоровый человек должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи, а государство — лишь посредник, предоставляющий ему возможность занятости.

О целях и направлениях политики государства на рынке труда дает представление рис. 16.



Рис. 16. Цели и направления политики регулирования рынка труда

На разработку и реализацию активной политики на рынке труда влияют:

- международные трудовые нормы, устанавливающие такие основные права, как свободно избранная занятость, равенство возможностей и обращения, свобода объединения и пр.;
- сложившийся тип социально-трудовых отношений (в России это трипартизм, т.е. участниками этих отношений являются представители государства, профсоюзов и предприниматели), поскольку любая политика, в том числе и активная политика на рынке труда, имеет больше шансов на успех, если ей обеспечены признание и поддержка предпринимателей, трудящихся и других заинтересованных социальных групп;
- разнообразие условий, характерных для рынков труда различных стран и отдельных регионов внутри страны.

При проведении активной политики на рынке труда необходимо учитывать возрастную-половую структуру занятых, незанятых, безработных; возраст вступления в ряды рабочей силы и его влияние на уровень квалификации; доход семьи, получаемый от работы по найму, государственных пособий, самостоятельной занятости, аренды, процентного дохода от недвижимости и т.п.; степень урбанизации и масштабы формальной и неформальной занятости в городах, уровень аграрной и неаграрной занятости; распределение предприятий по их размерам и формам собственности; открытость экономики для международной конкуренции, в частности доля торговли в национальном доходе, значение иностранных инвестиций; развитие и эффективность трудовых институтов, в том числе организаций предпринимателей и трудящихся; масштабы, охват и степень использования трудового законодательства.

Реализация активной политики на рынке труда тесно связана со структурными преобразованиями экономики в регионах и формированием эффективных методов ее регулирования.

Пассивная политика государства на рынке труда ограничена регистрацией людей, ищущих работу, определением пособия по безработице и организацией системы его предоставления, осуществлением неденежных форм поддержки безработных и членов их семей и т.п.

В каких направлениях следует совершенствовать деятельность Правительства на рынке труда?

Развитие рынка труда, который, как и рынки других ресурсов (рынок капитала, рынок финансов, рынок жилья и др.), является составной частью рыночной экономики, не может не зависеть от состояния и развития этих рынков, определяющих меру свободы движения рабочих мест (их создания и ликвидации) и перелива (высвобождения, перераспределения) рабочей силы между сферами занятости, отраслями хозяйства и по территории. Например, обесценение накоплений в результате инфляции, высокая стоимость кредитов приводят к резкому падению инвестиционной активности и в результате к стагнации существующей системы рабочих мест: новые рабочие места в производственной сфере практически не создаются, а существующие быстро сокращаются, морально и физически устаревают.

Следовательно, государственная политика в области регулирования занятости населения, его социальной защиты и совершенствования организации рынка труда должна быть не изолированной, не самостоятельной подсистемой государственного управления, а неотъемлемой частью стратегии социально-экономического развития.

Важным направлением деятельности Правительства являются Программы занятости населения, которые должны разрабатываться на основе системно-комплексного подхода и предусматривать информационное обеспечение; мониторинг, анализ и прогноз ситуации в области занятости; выбор мер государственного воздействия, которые должны включать в себя правовую основу; организационно-экономический механизм реализации; расчет финансовых затрат; определение источников финансирования; контроль за ходом реализации программы; внесение корректив и уточнений в программу; адресный характер реализации программы.

Важным обстоятельством при разработке программ занятости является дифференцированный учет особенностей занятости населения в каждом регионе России, что позволит совершенствовать общеэкономическую стратегию в целом.

В Российской Федерации можно выделить три хозяйственных сектора для целенаправленного формирования занятости в экономике: 1) концентрирующий точки экономического роста, привлечения инвестиций, создающий новые рабочие места и аккумулирующий всю конкурентоспособную рабочую силу в народном хозяйстве России и ее регионах; 2) сектор высвобождения рабочей силы при одновременном государственном регулировании и недопущении социальных потрясений при проведении политики банкротств. Очертание его границ позволит предвидеть возможные реальные масштабы высвобождения рабочей силы; 3) сектор наименьшей конкурентоспособности рабочей силы или “застойный”. В этом секторе необходимо поддерживать хотя бы на минимальном уровне социальное обеспечение работников.

Государственная политика занятости должна, с одной стороны, обеспечивать предоставление работы всем нуждающимся в оплачиваемом труде, а с другой — побуждать добровольный уход из сферы производства товаров и услуг, стимулировать сокращение скрытой безработицы путем формирования социально обоснованной незанятости (уход за детьми, престарелыми, инвалидами, досрочный выход на пенсию и т.п.). Содержание населения этой группы должно взять на себя государство, общество, используя систему социальной помощи и страхования.

Инструментом реализации активной политики занятости должны быть территориальные программы занятости, нацеленные на максимально эффективное использование рабочей силы. Принимаемые сейчас на федеральном и региональном уровнях программы по своей сути не являются таковыми. Это, по существу, программы содействия трудоустройству определенной категории населения — безработным; они реализуются в рамках государственных служб за-

нятости и сводятся к помощи в трудоустройстве, переобучении и материальной поддержке потерявшим работу.

В чем сущность кадровой политики на внутренних рынках труда?

Кадровая политика предприятия — это система работы с персоналом, объединяющая различные формы деятельности и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного коллектива для реализации возможностей предприятия реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

Кадровая политика исходит из общей концепции развития предприятия и включает в себя весь комплекс условий, влияющих на деятельность персонала и его развитие: финансовую и техническую политику, коммерческую и инновационную деятельность, анализ внешней и внутренней среды и т.п.

Важнейшие условия, которые необходимо учитывать при формировании кадровой политики, — это соответствие кадровой политики государственной социально-экономической политике, правовым и общественным нормам; рассмотрение человека в единстве технологического, экономического, социального, организационного, демографического и других аспектов развития — как цели и как средства этого развития; учет временного горизонта планирования; ориентация на достижение максимально возможных показателей работы; сочетание в кадровой политике стратегических и текущих целей и средств их достижения; сбалансированность стимулов к карьере и ответственности работников.

Основу кадровой политики составляет ряд принципов: демократизм управления; знание конкретных людей и их потребностей; учет интересов индивида и социальной группы; справедливость и последовательность.

Содержание кадровой политики составляют ее элементы: политика занятости, политика обучения, политика оплаты труда, политика благосостояния, политика трудовых отношений.

Политика занятости — это обеспечение предприятия высококвалифицированным персоналом, создание привлекательных условий труда и обеспечение его безопасности, а также возможностей для продвижения работников с целью повышения степени их удовлетворения работой.

Политика обучения — это формирование соответствующей базы обучения, благодаря которой работники могут повысить квалификационный уровень и, следовательно, получить возможность своего профессионального продвижения.

Политика оплаты труда — это предоставление более высокой заработной платы, чем в других фирмах, в соответствии со способностями, опытом и ответственностью работника.

Политика благосостояния — это обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других нанимателей; социальные условия должны быть привлекательными для работников и выгодными для них и для фирмы.

Политика трудовых отношений — это установление определенных процедур для разрешения трудовых конфликтов.

Каждый перечисленный составной элемент кадровой политики требует эффективного механизма выполнения, включая такие направления деятельности, как анализ рабочих мест, методы найма, способы отбора, продвижения по службе, увольнения и т.д. (в сфере занятости); проверка новых работников, практическое обучение, развитие (в сфере обучения); оценка работ, скользящие ставки, учет различий в жизненном уровне и т.д. (в сфере оплаты труда); пенсии, пособия по болезни и нетрудоспособности, медицинские, транспортные услуги, жилье, питание и т.д. (в сфере благосостояния); меры по установлению лучшего стиля руководства, отношения с профсоюзами и т.д. (в сфере трудовых взаимоотношений).

Основная цель кадровой политики — внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия и разъяснить персоналу социальную ответственность перед предприятием и обществом.

Средством реализации кадровой политики является эффективное управление персоналом.

Глава 5. СОЦИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ. СОЦИАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Что следует понимать под социальной организацией и социальной группой?

Каждую фирму, предприятие (организацию) можно рассматривать как *социальную организацию*, которая характеризуется своей территорией, населением, экономикой, целями, социальными условиями, руководством. В отечественной и зарубежной литературе существуют десятки определений понятия организации, в которых за первоэлемент организации принимается человек, цель, порядок, связи. Чтобы считаться организацией, группа людей должна соответствовать нескольким обязательным требованиям: наличие по крайней мере двух людей, которые считают себя частью группы; принятие общей цели (или желаемого результата) всеми членами группы; наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для всех цели.

Основными признаками организации являются распределение членов организации по ролям и статусам; разделение труда и его специализация; построение по вертикальному иерархическому принципу с назначением руководителей и подчиненных; наличие управляющих принципов и норм; целостность системы.

Понятие “организация” следует рассматривать с двух позиций: структурной и поведенческой. С точки зрения структурной позиции “организацию” следует рассматривать как таковую, т.е. это способы распределения обязанностей, полномочий, ответственности, организационные структуры управления по горизонтали и вертикали. В основном это те вопросы, которые изучаются теорией и практикой управления. С точки зрения поведенческой позиции центром исследования является человек с его потребностями, способностями, мотивацией к труду. Следует заметить, что обе позиции взаимосвязаны, однако поведенческий аспект организации на конкретном предприятии (в организации) является объектом изучения теории трудового коллектива — высшей формы социальной группы.

В зарубежной литературе понятие “коллектив” используется очень редко — чаще употребляется более общее понятие “социальная груп-

па”. Однако не каждая социальная группа является коллективом и не каждая группа является социальной. Например, толпа, аудитория радиослушателей, пассажиры на остановке не являются социальными группами — это квазигруппы, но они могут быть объектами исследования социологов, если изучается общественное мнение такой квазигруппы. Однако результаты такого исследования не могут быть распространены на иные группы населения.

Принадлежность к социальной группе — важнейший фактор, определяющий поведение человека. В социологии труда под социальной группой понимается реально существующее образование, в котором люди собраны вместе, объединены каким-либо общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства и определенным образом осознают свою принадлежность к этому социальному образованию.

Встречающийся в литературе термин “социальные институты” — более общее понятие, включающее организации, предприятия, учреждения, фирмы, занимающиеся экономической деятельностью.

По каким признакам классифицируются социальные группы?

Классификация социальных групп осуществляется по различным признакам. Американский ученый Юбенк признаками их классификации считал уровень культурного развития, тип структуры, задачи и функции группы, преобладающий тип контактов в группе, время существования и жизнедеятельности группы и др.; в отечественной практике учитывается и система общественных отношений как признак классификации. Классификация социальных групп по их видам приведена на рис. 17.

К **условным** относятся группы, объединяющие людей по какому-либо признаку для целей анализа (например, в статистике — по полу, возрасту, семейному положению, доходам; в психологии — по тестовым результатам).

Реальные естественные группы могут возникать стихийно и организовано в виде больших и малых групп. К **большим** относятся классы, партии, общественные организации (профсоюзы и др.). Число членов **малой группы** колеблется от 2—7 до 10—40 человек. Известно более 50 различных оснований для классификации малых групп.

На Западе используются четыре классификации малых групп:

1) первичные (частые, непосредственные, личные контакты — 2 человека — “диада”, семья, бригада) и вторичные группы (менее частые контакты, большая численность — компания, клуб и т.п.);

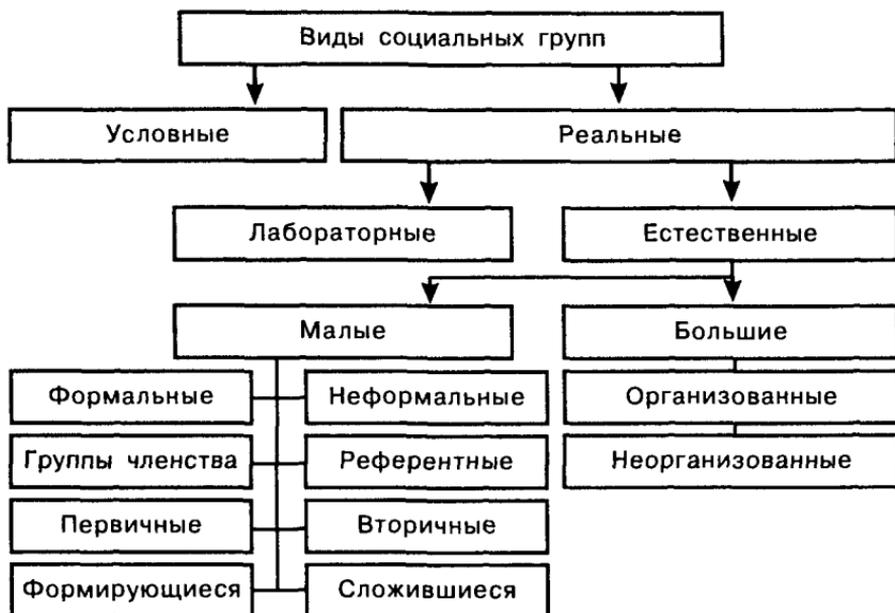


Рис. 17. Классификация социальных групп

2) формальные и неформальные малые группы. В формальной группе для всех ее членов четко заданы все позиции, предписанные групповыми нормами, строго распределены роли, структура власти. Неформальная группа складывается и возникает стихийно, статусы и роли ее членам не предписаны, не заданы взаимоотношения по вертикали; в основном эта группа формируется на базе взаимных симпатий или антипатий;

3) группы членства и референтные группы. Членская группа — это группа, к которой принадлежит индивид. Референтная группа служит эталоном, выполняя сравнительную и нормативную функции;

4) распределение групп по уровню их развития: формирующиеся и сложившиеся (коллективы). Коллектив представляет собой группу с более высокой степенью развития и осуществляющую специфическую социальную деятельность.

Каждая группа характеризуется основными параметрами: состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций.

Состав группы можно охарактеризовать на основе таких признаков, как возраст, профессия, уровень образования, стаж работы и т.п.

Структуру можно охарактеризовать по нескольким формализованным признакам: структура коммуникаций, структура предпочтений, структура власти.

Групповые процессы социально-психологического характера включают в себя адаптацию, коммуникацию, идентификацию и интеграцию. Особенности происходящих социально-психологических процессов зависят от места индивида в группе, т.е. его статуса и роли, его позиции.

Групповые нормы — это правила, выработанные и принятые группой. Нормы связаны с *ценностями*, которые складываются в каждой группе на основе отношения к определенным социальным явлениям. Если личность не признает групповых норм, применяется система санкций — механизмов, посредством которых группа заставляет своего члена соблюдать групповые нормы.

По каким признакам различаются трудовые коллективы и какие функции они выполняют?

Трудовой коллектив как высшая форма социальной группы в своем развитии проходит несколько стадий:

- *стадию формирования и социально-психологической напряженности*, на которой происходят подбор и расстановка членов коллектива по рабочим местам с учетом социально-психологической совместимости работников. На этой стадии повышается роль руководителя в достижении технологического взаимодействия в коллективе между всеми его членами. Это стадия первичного синтеза;

- *стадию нормализации*, на которой создается общая заинтересованность в достижении цели, формируются групповые нормы и ценности, определяются ролевые ожидания, образуются микрогруппы и актив, группы добросовестных исполнителей, меняется тактика руководства. Эту стадию можно назвать стадией дифференциации;

- *стадию деятельности*, на которой члены коллектива готовы приступить к деятельности, поскольку сформировались нормальный социально-психологический климат и психологическая совместимость работников в коллективе, распределены социальные роли, утверждены нравственные эталоны коллектива, все члены коллектива учитывают интересы и потребности друг друга, в группе вырабатываются единство воли, отношения товарищеского сотрудничества и взаимопомощи. Эту стадию можно определить как стадию синтеза.

Указанным стадиям соответствуют уровни развития трудовых коллективов: низший, средний и высший.

Кроме стадий существуют и другие признаки различий трудовых коллективов, например в зависимости от их места в системе общественного разделения труда различают коллективы производства, обслуживания, науки, народного образования, управления, культуры и т.п.

Кроме того, трудовые коллективы различаются по численности, составу, структуре, производственным функциям и др.

В литературе часто употребляются два термина — “трудовой коллектив” и “производственный коллектив”. Первый термин применим ко всем работникам предприятия (организации), второй — к структурным подразделениям предприятия (цехам, отделам производств, бригадам и т.п.).

Функции трудовых коллективов обусловлены задачами организации, ее специализацией и местом, которое занимает организация в иерархической системе производства.

Можно назвать три устойчивые функции производственной организации: целевую, социально-интегрированную, управленческо-воспитательную.

Целевая функция — обеспечение выпуска заданного объема продукции определенного типа и качества — главная в иерархии функций, и ее результативность в рыночной экономике определяется нормой прибыли.

Социально-интегрированная функция — это эффективное использование человеческого потенциала в микросоциуме — трудовом коллективе, создание хорошей социально-психологической атмосферы, благоприятных условий труда, при которых человек не испытывает страха и беспокойства за свое здоровье и не боится потерять работу, являющуюся источником средств существования.

Управленческо-воспитательная функция — это обеспечение интеграции организации с макросоциумом (обществом) на основе реализации законов, правил, норм, инструкций, выработанных макросистемой и ее социальными институтами на уровне микросистем.

Следует заметить, что нарушение норм, обусловленных социально-интегрированной функцией, карается менее строго, чем нарушение норм целевой функции. Объясняется это тем, что нарушение целевой функции приводит к серьезным акциям во всем обществе (неповиновение, демонстрации, митинги, протесты и т.п.), а невыполнение норм социально-интегрированной функции — к нарушениям деятельности лишь самой организации.

Таким образом, социально-интегрированную и управленческо-воспитательную функции по отношению к целевой функции трудового коллектива можно рассматривать, с одной стороны, как резервы, а с другой — как ограничители эффективной деятельности трудового коллектива.

Какова социальная структура трудового коллектива?

Трудовой коллектив как социальный организм имеет определенную социальную структуру как совокупность принципов взаимодействия, взаимосвязей и взаимоотношений составных элементов, составляющих целостную систему.

Существуют производственно-функциональная, целевая, профессионально-квалификационная, социально-демографическая, общественно-организационная, социально-психологическая и национальная социальные структуры.

Производственно-функциональная включает в себя производственные подразделения, осуществляющие выпуск продукции, ее реализацию, управление, планирование, стимулирование и др. В этой социальной структуре различают три уровня коллективов: высший (основной), средний (вторичные) и низший (первичные).

Высшим (основным) считается производственный коллектив, представляющий собой самостоятельную социально-экономическую единицу со сложившимися нормами производственной и общественной жизни, трудовыми традициями и правилами и состоящий из *вторичных* коллективов: цехов, участков, служб, — которые в своей структуре имеют множество *первичных* коллективов: бригад, смен, групп и т.д.

Весь трудовой коллектив организаций в зависимости от выполняемых функций делится на две группы: промышленно-производственный персонал (ППП) и непромышленный персонал (НП). В состав ППП входят все работники основной деятельности: руководители, специалисты, технические исполнители, основные и вспомогательные рабочие, ученики, работники военизированной и сторожевой охраны, пожарной охраны, работники научно-исследовательских и конструкторско-технологических подразделений. В состав НП включают работников жилищно-коммунального хозяйства, культурно-бытового и медико-санитарного обслуживания, подсобных сельскохозяйственных предприятий, спортивных сооружений, педагогический и обслуживающий персонал дошкольных учреждений и др.

Целевая социальная структура рассматривается как совокупность всех уровней социальной структуры (высшего, среднего, низшего), связанных между собой общей целью и задачами как производственного, так и социально-психологического характера, выражающих одинаковые интересы, общие ценностные ориентации.

Профессионально-квалификационная социальная структура — это социальная форма профессионального разделения труда. Она предполагает деление групп по уровню образования, профессиям, а внут-

ри профессий — по квалификации, общему производственному стажу, стажу работы в данной профессии, в данной организации.

Социально-демографическая социальная структура характеризует трудовой коллектив, распределяя его на группы по полу, возрасту, семейному положению, уровню доходов и т.п. В каждой группе важно изучать специфические потребности, интересы ее членов, характер воспроизводства, перспективы развития и другие характеристики.

Общественно-организационная социальная структура выражает систему отношений в трудовом коллективе, в котором всегда образуются формальные и неформальные объединения. Несовпадение интересов формальных и неформальных групп часто приводит к конфликтным ситуациям.

Социально-психологическая структура определяется системой взаимосвязи позиций и ролей отдельных работников и малых групп. Развиваясь, она воздействует на социально-психологический климат в коллективе, трудовую мотивацию, адаптацию новых членов коллектива, разрешение конфликтов и в итоге — на эффективность деятельности.

Национальная социальная структура — это национальный состав трудового коллектива (группы). До распада СССР данная структура имела второстепенное значение, но с ростом сепаратизма и национального самосознания стала фактором повышенной напряженности или, наоборот, стабильности в организации.

Все виды социальных структур в совокупности определяют содержание внутриколлективных социальных отношений. Изучение особенностей этих отношений применительно к различным группам имеет важное значение для совершенствования управления трудовым коллективом, укрепления его социального статуса, привлечения в коллектив молодых, высококвалифицированных специалистов.

Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах?

Основу регулирования социальных процессов составляет трудовое поведение людей в коллективе, которое определяется внутренними и внешними побудительными силами.

Внутренние побудительные силы — это потребности, интересы, ценности, мотивы, которые в совокупности представляют собой структуру сложного процесса мотивации — побуждения себя и других членов организации к деятельности для достижения личных целей и целей трудового коллектива.

Внешние побудительные силы — это стимулы, санкции, используемые с целью склонить человека к определенному трудовому поведению. Важно четко представлять, на какое место в организации претендует человек, какие роли он может и готов выполнять и какую роль ему собирается предложить организация. Часто именно несоответствие этой роли возможностям человека является основой конфликта между ним и организационным окружением.

Регулирование соответствия роли и места человека в организации происходит при его вхождении в организацию, в процессе обучения и в процессе взаимодействия с ним в ходе трудовой деятельности (рис. 18). В процессе вхождения работника в организационное

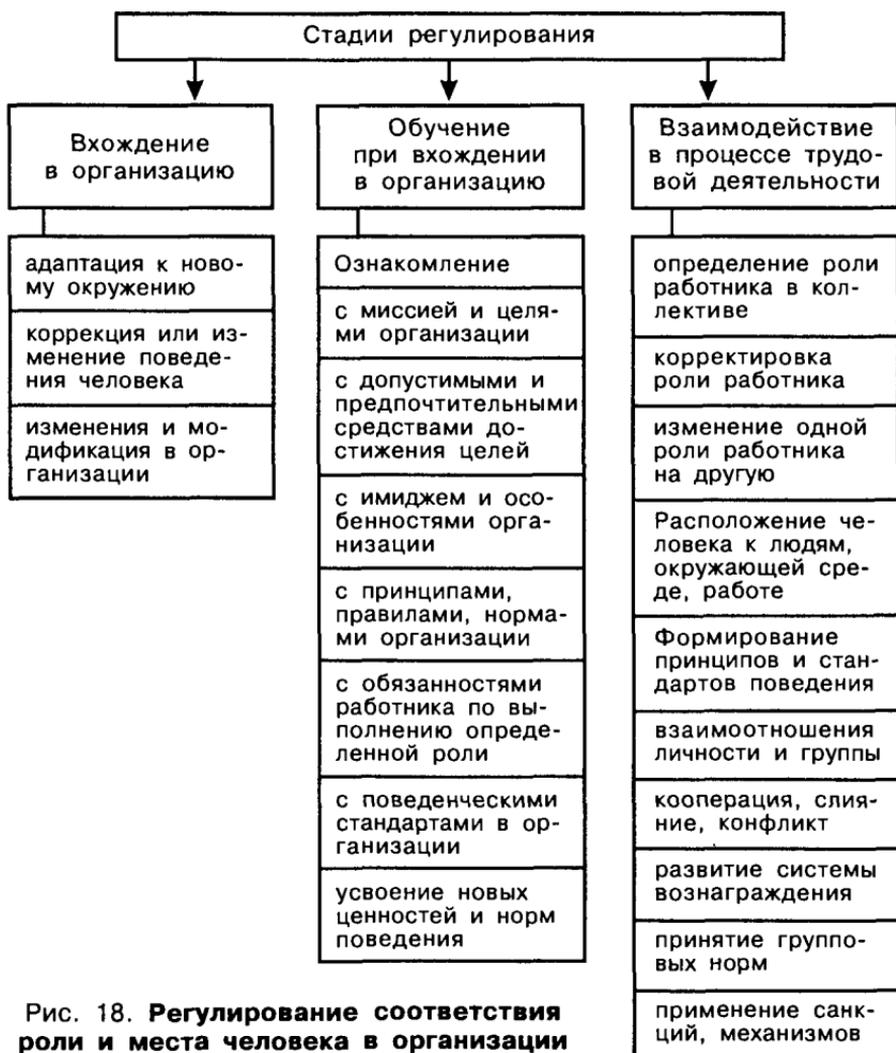


Рис. 18. Регулирование соответствия роли и места человека в организации

окружение организация должна решать три задачи: разрушить старые поведенческие стереотипы; заинтересовать его работой организации; привить работнику новые нормы поведения в конкретных организационных условиях.

Взаимодействие человека и организации предполагает ролевой аспект. С одной стороны, это роль человека в коллективе, т.е. связь его деятельности с целями и задачами организации, содержание его работы и способы ее выполнения, с другой стороны, это готовность человека осознанно выполнять свою роль, что приведет к получению положительного результата не обязательно материального характера и принесет ему удовлетворение.

Конфликтные ситуации, которые порождаются организационными и эмоциональными факторами, можно устранить, используя корректировку роли работника (изменение формы работы); повышение квалификации, умение распознавать и предупреждать возникающие проблемы, перестановку работников с одной роли на другую в зависимости от их способностей справляться с конфликтными ситуациями и др.

Для разрешения большинства конфликтов достаточно устранить их материальную основу: улучшить организацию труда, наладить бесперебойное снабжение сырьем и материалами, изменить порядок материального стимулирования или произвести структурные изменения в коллективе. Разрешению конфликта способствует его открытое обсуждение.

Важную роль в регулировании социальных отношений и процессов в организации выполняют групповые нормы, которые направлены на достижение цели и задач организации, поощрение поведения работников, достижение целей организации, и санкции, побуждающие членов группы соблюдать групповые нормы.

РАЗДЕЛ II. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА

Глава 6. ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И УСЛОВИЯ ТРУДА

Каковы значение, сущность и содержание организации труда?

Проблема организации труда являлась и является предметом изучения науки и практических специалистов. Она несет в себе большие потенциальные возможности повышения эффективности национальной экономики и конкретного производства с точки зрения экономических и социальных результатов функционирования рабочей силы и технико-технологических средств производства. Рационально и эффективно организованный труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, что является основой обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики.

Социальный тип рыночной экономики формируется в том случае, если повышаются престиж высококвалифицированного и высококачественного труда, трудовая активность населения и работников — это также обеспечивается рациональной организацией труда. Преобразование экономики на рыночной основе требует создания адекватных социально-трудовых отношений. Организация труда является одним из средств решения этой проблемы. Целевой функцией системы организации труда является оптимальное сопряжение труда и средств производства в трудовом процессе для обеспечения максимальной эффективности функционирования рабочих мест, участков, цехов, предприятия, фирмы.

Исходя из сказанного можно сформулировать *определение организации труда*: это конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффек-

та трудовой деятельности. Чтобы понять сущность организации труда, нужно рассмотреть ее основные составляющие (рис. 19).

Организацию труда можно рассматривать не только на отдельном предприятии, но и в масштабе общества в целом.

Исторический анализ общественных форм организации труда дает основание считать, что всем экономическим системам, несмотря на их различия, свойственны и общие простые элементы организации труда: формы и методы привлечения людей к труду; формы и виды разделения и кооперации труда между членами общества; организация распределения продуктов труда между членами общества; обеспечение воспроизводства рабочей силы.

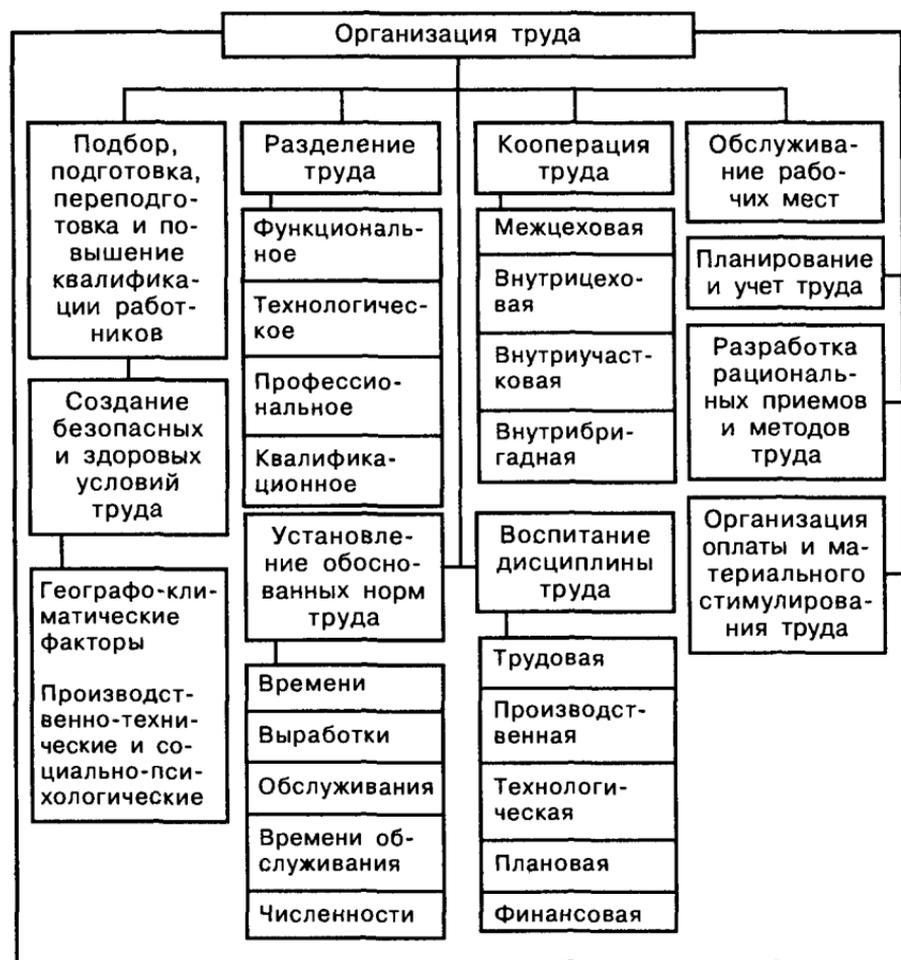


Рис. 19. Основные элементы содержания организации труда

Формы и методы общественной организации труда зависят от характера общественного устройства, форм собственности на средства производства (государственная, коллективная, акционерная, индивидуальная, частная), экономических законов, господствующих в обществе и сфере труда. В России в настоящее время основными законами, определяющими положение и важность организации труда, являются Кодекс законов о труде Российской Федерации, Закон “О занятости населения в Российской Федерации”, Федеральный закон “Об основах охраны труда в Российской Федерации”, Закон “О повышении социальных гарантий для трудящихся” и др.

Важно подчеркнуть, что по мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся (под воздействием внедрения в производство достижений НТП и НТР) происходят изменения и в организации труда. Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют определенные формы организации труда.

Какие задачи решает организация труда и какова ее взаимосвязь с организацией производства?

Организация труда решает три класса задач: экономические, физиологические, психофизиологические и социальные.

Экономические задачи обеспечивают повышение производительности труда, улучшение использования ресурсов труда и рабочего времени, экономию всех видов ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции и эффективности производства (лучшее использование материальных ресурсов и основных фондов).

Физиологические и психофизиологические задачи направлены на экономию жизненной энергии человека, ограничение интенсивности труда, гармонизацию физических и психических нагрузок на человека, создание благоприятных и безопасных условий труда, снижение тяжести и нервно-психической напряженности труда.

Социальные задачи призваны обеспечивать повышение содержательности, разнообразия и престижности труда, справедливую и полноценную оплату труда, воспитание высокой дисциплины труда.

В различных отраслях экономики и на конкретных предприятиях используются различные формы организации труда. Применение разнообразных форм организации труда обуславливается и предопределяется характером применяемых орудий труда и технологических процессов, поэтому организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства и является ее составной частью.

Организация производства охватывает весь процесс выпуска продукции и требует рационального использования орудий производства, сырья, материалов и т.п. При этом решаются вопросы технического оснащения производства, расстановки и использования оборудования, специализации и комбинирования производственных процессов, организации работы основных и вспомогательных служб предприятия, обеспечения производства сырьем, материалами, энергией, транспортом и т.п.

Организация труда в системе организации производства включает в себя проведение мероприятий, связанных с рациональным использованием рабочей силы.

Конкретная взаимосвязь организации труда и организации производства проявляется в том, что проблемы организации труда должны решаться с учетом типа производства (единичное, серийное, массовое — поточное, непоточное). Формы организации труда, степень разделения трудовых функций, специализация рабочего места, формы кооперации и т.п. определяются типом организации производства. Вместе с тем эффективность использования орудий и предметов труда, ритмичность выпуска конкурентоспособной продукции зависят от состояния организации труда.

Следует отметить, что в литературе и хозяйственной практике используются термины “организация управления” и “организация управленческого труда”.

Организация управления охватывает широкий круг вопросов, связанных с функционированием различных служб предприятия — технических, организационных, экономических. Как трудовая функция управление предполагает деятельность людей и использование средств производства. Вместе с тем в управлении, как и в производстве, заняты люди, труд которых также должен быть организован рационально. Этим обусловлена необходимость введения понятия “организация управленческого труда” как составной части или как одного из самостоятельных направлений организации труда.

Какова сущность организации труда как социотехнической системы?

В ряде зарубежных стран организация труда рассматривается как социотехническая система, т.е. состоящая из двух подсистем — технической и социальной.

Техническая подсистема подразумевает более эффективное использование технологии и технического базиса, совершенствование организации производства и процессов обслуживания производства.

Социальная подсистема особое внимание уделяет управлению персоналом, подбору, обучению и продвижению кадров, распределению функций и ответственности между участниками производства, планированию труда, эффективным системам оплаты труда и т.п.

При этом социальная подсистема должна обеспечить эффективное функционирование технической подсистемы, поэтому социальные элементы включаются в общую систему организации труда в соответствии с потребностями технической подсистемы, которая, в свою очередь, предусматривает оптимальное использование человеческих ресурсов. Важнейшие элементы социальной системы приведены на рис. 20.



Рис. 20. Социальные элементы в системе организации труда

В отечественной практике совершенствование организации труда как социотехнической системы рассматривалось при развитии движения за научную организацию труда (НОТ), которая в 20-е гг. и позже, в 60—70 гг., учитывала объективные требования научно-технического прогресса, исследования в области физиологии, психологии, эргономики. В 1967 г. в материалах Всесоюзного совещания по организации труда определение НОТ было уточнено. Основное содержание НОТ отражено на рис. 21.

О влиянии НОТ на техническую подсистему, на работника и само производство свидетельствуют ее функции — ресурсосберегающая, в том числе трудосберегающая; оптимизирующая; функция формирования эффективного работника; трудощающаяся; функция возвышения труда; воспитательная и активизирующая.

Следует также подчеркнуть, что отдельные мероприятия — разделение и кооперация труда, организация и обслуживание рабоче-

Определение "НОТ"

Научной надо считать такую организацию труда, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, позволяет наилучшим образом соединить технику, людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека, постепенному превращению труда в первейшую жизненную потребность

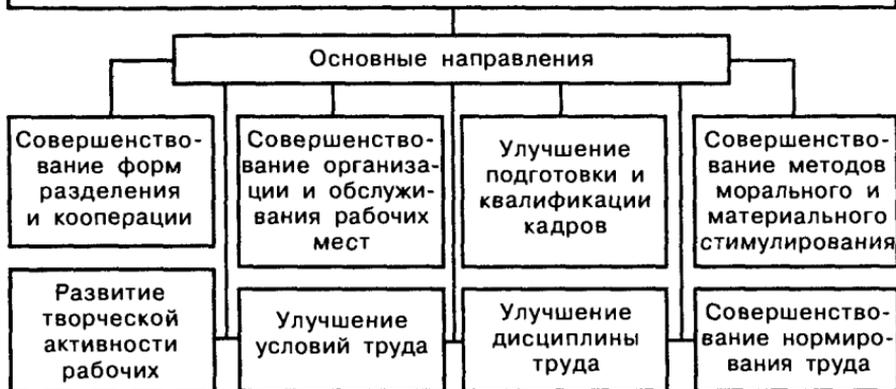


Рис. 21. Содержание научной организации труда

го места, рационализация приемов и методов работы, режимов труда и отдыха, нормирование труда — позволяют предпринимателям быстрее получить экономический эффект от одновременных затрат на совершенствование организации труда, который будет превышать экономический эффект, полученный от затрат на капитальное строительство или на закупку новой техники (которая, кстати, не всегда эффективна).

Какие критерии и показатели применяются для определения эффективности научной организации труда?

Под критерием понимается показатель, характеризующий уровень организации труда. Для оценки НОТ можно использовать три критерия: полное использование совокупного рабочего времени (полное использование рабочего дня); использование каждого работника в течение рабочего дня в соответствии с квалификацией; обеспечение каждому работнику нормальной интенсивности труда.

Основными показателями эффективности НОТ являются годовой экономический эффект от реализации мероприятий НОТ; срок

окупаемости дополнительных затрат на мероприятия; коэффициент эффективности мероприятий; рост производительности труда за счет конкретных мероприятий.

Годовой экономический эффект рассчитывается на основе формулы приведенных затрат

$$\mathcal{E}_1 = (C_1 - C_2) \times B_2 - E_n \times Z_{\text{сд}},$$

где C_1, C_2 — себестоимость единицы продукции (работ) до и после внедрения мероприятия, руб.;

B_2 — годовой объем продукции (работ) после внедрения мероприятия в натуральном выражении (тонны, кубометры, метры, нормо-часы и т.п.);

E_n — нормативный коэффициент сравнительной эффективности (временная рекомендация 0,5);

$Z_{\text{сд}}$ — дополнительные единовременные затраты на разработку и внедрение мероприятия, руб.

Срок окупаемости дополнительных затрат определяется по формуле

$$T_{\text{д}} = Z_{\text{сд}} / [(C_1 - C_2) \times B_2]$$

(временная рекомендация два года).

Коэффициент эффективности мероприятия определяется с помощью обратного отношения по формуле

$$E = 1/T_{\text{д}}$$

Рост производительности труда определяется по формуле

$$\mathcal{E}_q / (C_{\text{ср}} - \mathcal{E}_q) \times 100\%,$$

где \mathcal{E}_q — относительная экономия (высвобождение) численности работающих по отдельным мероприятиям (человек);

$C_{\text{ср}}$ — среднемесячная численность работающих по участку, цеху, предприятию, рассчитанная по выработке базисного периода (человек).

Экономический смысл этой формулы составляет основу многих коэффициентов, характеризующих те или иные мероприятия.

Кроме показателей, характеризующих экономический эффект, определяются показатели, характеризующие социальный и содержательный эффект мероприятий по организации труда.

Такие показатели имеют методику, дифференцированную в зависимости от функциональной направленности мероприятия

$$K_{\text{инд}} = K_{\text{ф}} / K_{\text{н}},$$

где $K_{\text{инд}}$ — коэффициент по индивидуальному мероприятию;

$K_{\text{ф}}$ — фактическое состояние организации;

$K_{\text{н}}$ — нормативное значение.

Идеальный вариант — если $K_{\text{инд}} = 1$.

Общим для всех мероприятий является уровень организации труда, который рассчитывается как интегральный коэффициент методом средней геометрической

$$K_{\text{инд}} = \sqrt[n]{K_{\text{р}} \times K_{\text{к}} \times K_{\text{н}} \times K_{\text{ут}} \times K_{\text{д}} \dots},$$

где $K_{\text{инд}}$ — общий коэффициент;

$K_{\text{р}}$, $K_{\text{к}}$, $K_{\text{ут}}$, $K_{\text{д}}$ — коэффициенты по индивидуальным мероприятиям.

Каково значение нормирования в системе организации труда?

Нормирование труда и его совершенствование — одно из направлений организации труда. Нормирование труда — это процесс установления необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда.

Однако назначение нормирования труда — не только определение количественных и качественных пропорций в затратах живого труда. На основе нормативных затрат живого труда на предприятиях устанавливают задания по использованию мощностей цехов и предприятия в целом; задания по объему производства для отдельных рабочих мест (индивидуальных и коллективных), численность рабочей силы, ее профессионально-квалификационный состав; рассчитывают фонд оплаты труда, его структуру и заработную плату каждого работника, поскольку вознаграждение работника за его труд определяется с учетом количества и качества затраченного труда на единицу продукции (работ), либо объема выработанной продукции в единицу соответствующего времени, либо нормы нагрузки на работника.

В современных условиях роль нормирования труда возрастает под воздействием ряда факторов.

С внедрением научно-технического прогресса растет уровень механизации, автоматизации производственных процессов, инфор-

мационной технологии, а это, в свою очередь, повышает требования к качеству и совершенствованию нормирования труда.

Вместе с тем современное механизированное и автоматизированное производство позволяет более точно определять и устанавливать рабочее время на выполнение каждой операции, что обеспечивает экономию живого труда и рост производительности на основе технически обоснованных норм.

Технически обоснованная норма затрат живого труда предусматривает рационально построенный технологический процесс; наиболее полное использование оборудования; правильную организацию труда, соответствующую особенностям конкретного производства; использование передового опыта (как отечественного, так и зарубежного) в области нормирования труда в процессе развития рыночных отношений в экономике и рынка труда.

Практика свидетельствует о том, что применение технически обоснованных норм значительно повышает производительность труда и организацию производства.

Таким образом, конкретной задачей нормирования труда в условиях подъема национальной экономики является установление норм затрат рабочего времени на производство единицы продукции при условии прогрессивного использования машин и механизмов, применения наиболее производительных технологических режимов и работ и более эффективной организации труда на рабочем месте.

Поэтому процесс нормирования труда должен проводиться на базе изучения достижений научно-технического прогресса, научных результатов в области разработки нормативных материалов по нормированию труда, а также накопленного передового опыта в области нормирования труда в России и за рубежом.

На предприятиях труд работников нормируется путем разработки и применения соответствующих норм труда.

Какие нормы труда разрабатываются на предприятиях и фирмах?

Норма труда — это количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условиях.

На промышленных предприятиях система норм включает нормы времени, выработки; времени на обслуживание; обслуживания; численности; управляемости.

Норма времени ($H_{\text{вр}}$) — это установленные расчетным путем затраты рабочего времени (в секундах, минутах, часах) на изготовление единицы продукции, выполнение определенной производствен-

но-технологической операции при определенных организационно-технических условиях. Рассчитывается норма времени по формуле

$$H_{вр} = T/U,$$

где T — продолжительность рабочего времени, мин, час;

U — масса продукции (общий объем продукции).

Норма выработки ($H_{выр}$) — это минимальное задание рабочему на изготовление промышленной продукции (в штуках, метрах, тоннах или в условных единицах — плавки, съемки и т.п.) за единицу времени (час, смену, месяц, год). Норма выработки определяется делением продолжительности рабочего времени на норму времени для производства единицы продукции.

Норма времени на обслуживание ($H_{вр\ обс}$) устанавливается расчетным путем и определяется регламентом работы оборудования (норматив режима работы оборудования). Например, в течение смены рабочий-наладчик выполняет на каждом станке одну наладку в течение 40 мин и две подналадки, на которые затрачивает по 11 мин на каждую. Кроме того, рабочий выполняет дополнительные функции, не учтенные нормой времени (функции учета, инструктажа, наблюдения за процессом изготовления продукции, а также использует время на личные нужды и др.). Коэффициент, учитывающий дополнительные затраты времени на неучтенные функции работника, составляет 1,12. Исходя из этих условий норма времени на обслуживание одного станка (рабочего места, единицы оборудования) составит

$$H_{вр\ обс} = [40 + (11 \times 2)] \times 1,12 = 69,4 \text{ мин.}$$

Норма обслуживания ($H_{обс}$) — это количество объектов (единиц оборудования, число производственных помещений или число рабочих — основных), которое может обслужить один рабочий или группа рабочих (бригада) в течение рабочей смены. Норма обслуживания применяется для правильной расстановки работников на производстве, когда трудно установить стабильный объем работ или регламент выполнения работ, и определяется по формуле

$$H_{обс} = T_{см} / H_{вр\ обс},$$

где $T_{см}$ — сменный фонд рабочего времени.

Норма численности ($H_{ч}$) — это заранее установленная расчетным путем (или по нормативам) норма числа рабочих (работников) определенного профессионально-квалификационного состава для выполнения конкретных работ (либо на единицу выпускае-

мой продукции, либо для необходимого обслуживания, либо число работников в управлении, большей части повременщиков), преимущественно нестабильных. Норму численности можно определить по формуле

$$N_{\text{ч}} = (N_{\text{вр. обс}} \times n) / T_{\text{см}},$$

где n — количество единиц оборудования (или единиц работы, выполняемой в течение определенного времени — смены, месяца).

Норма управляемости — это заранее установленная численность работников, непосредственно подчиняющихся одному руководителю.

Определение норм труда (затрат рабочего времени) непосредственно зависит от характера производственного процесса.

Каково содержание производственного процесса?

Производственный процесс представляет собой совокупность определенного количества операций, имеющих целевое назначение. В зависимости от применяемых орудий труда производственные процессы разделяются на ручные (при которых используются ручные орудия труда: лопата, молоток, напильник и др.); машинно-ручные (используются отбойный молоток, швейная машина и т.п.); аппаратурные (тепловая, химическая, электрическая обработка предмета в аппарате определенной конструкции).

Основная часть производственного процесса — технологический процесс, состоящий из множества технологических операций. Под операцией понимают часть технологического процесса, которая осуществляется над определенным предметом труда одним рабочим или группой рабочих (бригадой) на одном рабочем месте, например выплавка стали в мартеновской печи, обточка детали на токарном станке.

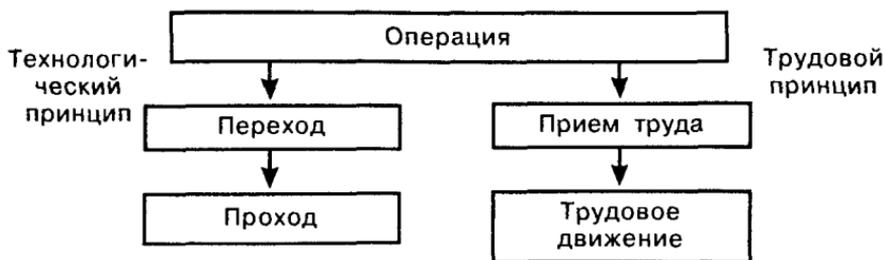


Рис. 22. Состав операции технологического процесса

Операции разделяются на составные элементы по технологическому и трудовому принципам (рис. 22).

Переход — это часть операции, выполняемая одним и тем же инструментом без изменения режима работы, технологического характера и объема работы.

Проход — это часть перехода, состоящая в снятии одного слоя металла. Например, чтобы обточить деталь обдирочным резцом, нужно снять несколько слоев металла с заготовки. Снятие одного слоя ведется в один проход, часто встречаются и многопроходные переходы.

Прием — это часть операции, представляющая собой совокупность трудовых действий рабочего, имеющих определенное целевое назначение (взять заготовку, включить станок, подвести резец, обточить деталь, выключить).

Трудовое движение — это часть приема, имеющая целевое назначение. Например, чтобы взять заготовку, нужно подойти, нагнуться, протянуть руку, взять и т.п.

Кроме технологического производственный процесс включает в себя процессы транспортирования предметов труда и готовой продукции, процессы контроля качества продукции и др.

Все производственные процессы разделяются на группы: массовые производственные процессы; серийные производственные процессы; единичные (индивидуальные).

Характер производственного процесса оказывает влияние на порядок расчета норм и выбор методов для изучения затрат рабочего времени.

Производственный процесс с позиции нормирования труда представляет собой затраты времени на изготовление продукции. При этом распределение затрат времени может осуществляться по отношению к трем элементам производственного процесса: предмету труда, работникам и оборудованию. Классификация по отношению к предмету труда является и классификацией по отношению к производственному процессу, поскольку в данном случае речь идет о затратах времени, необходимых для превращения предмета труда в продукт труда. Эта классификация позволяет установить состав затрат времени, включаемых в нормы труда.

Как классифицируются затраты рабочего времени при обследовании норм труда?

Все рабочее время исполнителя или группы работников разделяется на два вида: время работы (Р) и время перерывов (П).

Время работы — это период, в течение которого работник осуществляет подготовку и непосредственное выполнение полученной работы. Оно состоит из времени работы по выполнению произ-

водственного задания (ТР) и времени работы, не предусмотренного производственным заданием (НР).

Время работы по выполнению производственного задания, включает в себя подготовительно-заключительное время (ПЗ), оперативное время; время обслуживания рабочего места (ОБ).

Подготовительно-заключительное время ($T_{пз}$) — это время, которое затрачивает работник на подготовку себя и средств производства к выполнению заданной работы. Оно затрачивается один раз и не зависит от объема работы.

Оперативное время — это время, затрачиваемое на выполнение заданной работы (операции), повторяемое с каждой единицей или определенным объемом продукции. Оно подразделяется на основное (О) и вспомогательное (В).

Основное (технологическое) время затрачивается на непосредственное изменение предмета труда. Вспомогательное время затрачивается на действия, необходимые для выполнения основной работы и повторяющиеся при изготовлении каждой единицы продукции либо определенного их числа.

Время обслуживания рабочего места — время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом, оборудованием и поддержание рабочего места в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены или другого рабочего периода. Оно подразделяется на время технического обслуживания (ОБ_{тех}) и время организационного обслуживания (ОБ_{орг}).

Время работы, не предусмотренное производственным заданием, — это время, затраченное на выполнение случайной и непроектируемой работы.

Время перерывов — это время, в течение которого работник не принимает участия в работе. Оно делится на время регламентированных перерывов (ПР) и время нерегламентированных перерывов в работе (ПН).

Время регламентированных перерывов в работе включает в себя время перерывов в работе, обусловленных технологией и организацией производственного процесса (ПТ), а также время на отдых и личные надобности (предусмотренные действующими на предприятии нормами и распорядком рабочего дня).

Время нерегламентированных перерывов в работе — это время перерывов в работе, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса. Оно включает в себя перерывы в работе, вызванные недостатками в организации производства (ПНТ), и время перерывов в работе, вызванных нарушением трудовой дисциплины (ПНД).

Все затраты рабочего времени исполнителя, кроме приведенной классификации, могут разделяться на нормируемые и ненормируемые.

Нормируемые затраты рабочего времени включаются в норму труда. В их число входят подготовительно-заключительное время, время оперативной работы, время обслуживания рабочего места, время регламентированных перерывов.

Ненормируемые затраты труда рабочего времени являются прямыми потерями рабочего времени и в норму времени не включаются. Суммарная величина нормируемых затрат на единицу продукции называется штучно-калькуляционным временем (шт.) и определяется по формуле

$$t_{шт} = t_o + t_b + t_{об} + t_{отл} + T_{из} / n,$$

где $t_{отл}$ — отдых личной надобности;

$t_o, t_b, t_{об}, T_{из}$ — затраты времени по видам изложенной классификации на единицу продукции;

n — размер партии изделий.

Классификация затрат рабочего времени определяет структуру технически обоснованной нормы времени. Анализ структуры затрат рабочего времени на основе их классификации позволяет выявить величину потерь рабочего времени, а также нерациональные затраты рабочего времени на рабочем месте.

Какие методы используются при нормировании труда и изучении затрат рабочего времени?

В практике нормирования труда используются аналитический, опытно-статистический и физиологический методы (рис. 23).

С помощью **аналитического метода** устанавливаются научно обоснованные и оптимальные нормы труда, которые, как правило, являются прогрессивными.

Аналитически-исследовательский метод нормирования труда применяется в массовом и крупносерийном производстве. Основные этапы установления норм с помощью этого метода:

- расчленение производственного процесса на операции;
- изучение и анализ операций по составляющим элементам;
- установление наиболее рационального порядка выполнения операций;
- расчет норм на операцию на основе хронометражных наблюдений и фотографий рабочего дня;
- внедрение технически обоснованных норм времени, норм выработки, норм обслуживания и др.

Аналитически-расчетный метод применяется в основном в единичном и мелкосерийном производстве. Расчет норм времени, норм выработки, норм обслуживания и др. производится при помощи

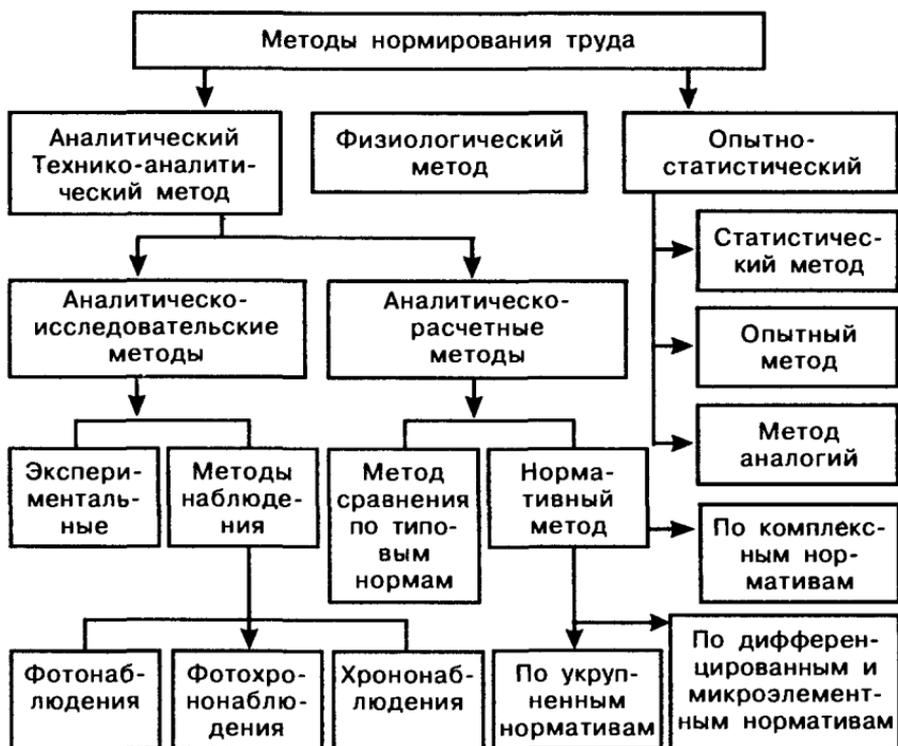


Рис. 23. Система методов нормирования и изучения рабочего времени

аналитических формул или заранее разработанных на данном предприятии нормативов.

На основе *опытно-статистического метода* (суммарного) устанавливаются опытно-статистические нормы, не являющиеся прогрессивными, но широко применяющиеся из-за простоты расчета.

Статистическим методом нормы труда рассчитываются (устанавливаются) на основе анализа статистических данных о нормах труда и их выполнении за предыдущие периоды работы или у других работников.

При использовании *опытного метода* при расчете норм труда определяющим является собственный опыт нормировщика.

Метод аналогий предполагает учитывать при расчете норм рабочего времени затраты времени по аналогичным операциям или работам.

Для каких целей в нормировании труда используются фотография рабочего дня и хронометраж?

Изучение рабочего дня по фотонаблюдениям проводится с помощью *фотографии рабочего дня* (ФРД) — изучения и измерения всех без исключения затрат рабочего времени на протяжении рабочей смены или ее части. ФРД применяется для расчета норм и нормативов подготовительно-заключительного времени ($T_{из}$), времени на техническое обслуживание рабочего места ($ОБ_{опт}$), времени на отдых и личные надобности ($T_{отл}$); изучения передового опыта работы с целью его распространения; выявления потерь рабочего времени в течение рабочего дня и определения резервов роста производительности труда.

Существует много разновидностей ФРД — индивидуальные, групповые, бригадные, самофотографии, непрерывные, маршрутные, цифровые, графические, фотокиносъемки, социограммы.

ФРД проводится по специально разработанным картам, затраты времени измеряются с помощью часов (либо самим работником, либо нормировщиком или другим работником, которому поручено провести наблюдение). По результатам ФРД составляют баланс рабочего времени. Сопоставление данных фактического и нормального (рационального) балансов позволяет определить резервы рабочего времени и рассчитать коэффициенты возможного уплотнения рабочего дня (K_1) и возможного повышения производительности труда (K_2) по формулам

$$K_1 = [T_{наб} - (T_{из}^н + T_{опт}^н + T_{тех\ обс}^н + T_{отл}^н)] / T_{наб} \times 100;$$

$$K_2 = (T_{наб} - T_{рац}) / T_{наб} \times 100,$$

где K_1 — коэффициент возможного уплотнения рабочего дня, %;

$T_{наб}$ — время наблюдения в течение рабочего дня;

$T_{рац}$ — рациональное время;

$T_{из}^н$ — нормируемое подготовительно-заключительное время;

$T_{опт}^н$ — нормируемое оперативное время;

$T_{тех\ обс}^н$ — нормируемое время на техническое обслуживание;

$T_{отл}^н$ — нормируемое время на отдых и личные надобности;

K_2 — коэффициент возможного повышения производительности труда, %.

Для изучения затрат рабочего времени на операцию по составляющим ее элементам проводятся хронометражные наблюдения. *Хронометраж* — это изучение затрат времени на выполнение циклически повторяющихся элементов основного и вспомогательного

времени операции. Он применяется для установления продолжительности оперативного времени и для получения необходимых данных, используемых при разработке нормативных материалов и при расчете технически обоснованных норм.

При хронометражных наблюдениях составляется хронокарта, в которой записываются элементы операции, фиксажные точки замеров, факторы продолжительности выполнения элементов, количество наблюдений и др. Каждый элемент подвергается многократным замерам, которые образуют хронометражные ряды. Замеры в каждом хронометражном ряду, как правило, имеют некоторые колебания. Если колебания значительные, значит, это ошибочные замеры и их следует исключить из подсчета. Для оценки допустимости колебания хроноряда применяют коэффициент устойчивости, который определяется отношением максимального замера к минимальному замеру времени в данном хроноряду. Хроноряд считается устойчивым при условии, если фактический коэффициент устойчивости меньше нормального (нормативного) или равен ему.

Средняя (нормативная) продолжительность выполнения данного элемента операции, выведенная из устойчивого хроноряда, определяется по формуле

$$\bar{X} = E_x / n ,$$

где \bar{X} — средняя продолжительность выполнения элемента операции;

E_x — сумма величин продолжительности элементов устойчивого хроноряда;

n — число качественных наблюдений в хроноряду.

Суммируя все (\bar{X}), получают продолжительность времени на выполнение операции. Методы определения затрат труда при помощи наблюдений трудоемки, поэтому на практике при определении норм затрат времени широко используют справочно-расчетные материалы, т.е. нормативы, классификация которых тесно связана с классификацией норм труда.

Какие показатели применяются для оценки уровня нормирования труда и каковы пути его развития?

Основные показатели, характеризующие уровень нормирования труда на предприятии, — это средний коэффициент (процент) выполнения норм по подразделению определенной совокупности рабочих или работников; распределение работников по коэффициенту выполнения норм; доля работников, труд которых нормируется, в том числе по группам рабочих и служащих; общее количество

применяемых норм по анализируемому подразделению или в целом по предприятию (совокупности работников); удельный вес технически обоснованных (научно обоснованных) норм в целом и по группам работников; доля норм, рассчитанных по межотраслевым и отраслевым нормативам; уровень напряженности норм; частота пересмотра норм во времени и в пространстве; экономия от снижения трудоемкости продукции в результате совершенствования нормирования труда.

Средний коэффициент выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками имеет особое практическое значение, и в зависимости от конкретных производственных условий этот показатель можно рассчитать различными способами: либо по фактическому количеству продукции (Q_{ϕ}), изготовленной за период, на который установлена норма выработки ($H_{\text{н}}$), либо по фактически отработанному времени. При первом способе выполнение норм определяется по формуле

$$K_{\text{н}} = Q_{\phi} / H_{\text{н}},$$

где $K_{\text{н}}$ — коэффициент или процент выполнения норм.

При втором способе выполнение норм определяется по формуле

$$K_{\text{вф}} = (T_{\text{н}} + T_{\text{д}} + T_{\text{б}}) / T_{\text{с}} \times 100,$$

где $T_{\text{н}}$ — количество нормо-часов на готовую продукцию по установленным нормам;

$T_{\text{д}}$ — количество нормо-часов по доплатам листам (за отклонение от норм условий работы);

$T_{\text{б}}$ — количество нормо-часов, затраченных на выполнение работ, признанных браком не по вине работника;

$T_{\text{с}}$ — отработанные часы при сдельной оплате труда.

Показатели *удельного веса работ*, которые нормируются по научно обоснованным нормам или по нормативам, могут рассчитываться по трудоемкости соответствующих работ или по численности работников.

Уровень напряженности норм определяется отношением действующих норм к нормам, принятым в качестве нормалей.

Пересмотр норм проводится по заранее разработанному календарному плану пересмотра норм, согласованному с профсоюзным комитетом. Каждая норма должна иметь комплексное обоснование по техническим (параметры основных фондов, технические характеристики), экономическим (ресурсы, рынки, кредиты, налоги), психофизиологическим (затраты человеческой энергии), социальным (творческие элементы, взаимоотношения) факторам.

Наилучший вариант нормы определяется на основе критерия оптимальности с учетом системы ограничений. *Критерий оптимальности* — это показатель, который в результате решения конкретной задачи оптимизации принимает экстремальное (наибольшее или наименьшее) значение. *Система ограничений* — это область допустимых значений норм труда, в пределах которой соблюдается их соответствие особенностям и масштабам выпускаемой продукции, параметрам применяемых предметов и средств труда, психофизиологическим особенностям работающего, социальным характеристикам трудового процесса.

В настоящее время нормирование труда должно развиваться по следующим направлениям: индивидуализация норм, т.е. учет человеческого фактора, индивидуальных способностей, особенностей сотрудников; нормирование интенсивности труда и степени использования рабочего времени; компьютеризация расчетов норм и нормативов; учет организационно-экономических предпосылок, повышения качеств норм.

Какие критерии применяются для оценки условий труда на предприятии (в организации)?

В зависимости от баланса организма человека и окружающей его среды могут возникнуть благоприятные и неблагоприятные условия труда.

Благоприятными можно считать условия, при которых совокупность образующих их элементов не только не оказывает отрицательного влияния на организм человека, а напротив, способствует его духовному и физическому развитию, повышению интереса к работе, большей удовлетворенности трудом, развитию творческих способностей.

Неблагоприятными условия труда считаются в том случае, если совокупность образующих их элементов может вызвать у работника глубокое утомление, плохое самочувствие или даже болезненное состояние, отрицательно повлиять на отношение человека к своей профессии, удовлетворенность работой, явиться причиной профессиональных, производственно обусловленных заболеваний, травм, инвалидности, текучести рабочей силы.

Поэтому очень важно на предприятии правильно определять содержание элементов, составляющих условия труда, объективно оценивать их комплексное влияние на человека в процессе труда, а также систематически анализировать изменение условий труда под воздействием совершенствования производства и гуманизации труда. Для этой цели специалистами НИИ труда разработана количественная оценка условий труда на основе расчета “индивидуальных”

коэффициентов по отдельным факторам (элементам) условий труда и “интегрального коэффициента” по совокупности индивидуальных коэффициентов (т.е. по всем факторам).

Критериями оценки условий труда считаются четыре группы показателей: тяжесть работы в соответствии с медико-физиологической классификацией; соблюдение предельно допустимой концентрации (ПДК) и предельно допустимых уровней (ПДУ) производственной среды; степень комфортности условий труда; соблюдение работниками требований охраны труда и техники безопасности (ОТ и ТБ).

Влияние каждого показателя учитывается на конкретном рабочем месте при его паспортизации и аттестации, а изменение условий труда по результатам проведенных мероприятий оценивается на основе “интегрального коэффициента”. Степень благоприятности условий труда для человека характеризуется широким диапазоном — от самых хороших, комфортных условий до самых плохих, рискованных (рис. 24). Для такой оценки все работы разделены на шесть категорий тяжести труда.

Категории тяжести труда					
1	2	3	4	5	6
Комфортные условия труда	←			Ближе к риску	Рискованные условия труда

Рис. 24. Диапазон “тяжести труда”

Комфортными считаются условия труда, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к 1-й категории тяжести, по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда не содержит отклонений от установленных ПДК и ПДУ, по эстетическим критериям отвечает современным требованиям и рекомендациям, по социально-психологическим критериям создана благоприятная атмосфера среди работающих, обеспечивающая соблюдение техники безопасности и охраны труда.

Рискованными являются условия труда, при которых выполняемая работа по психофизиологическим критериям относится к 6-й категории тяжести, по санитарно-гигиеническим критериям производственная среда имеет значительные отклонения от установленных ПДК и ПДУ (например, шум 70—120 дБ) по многим элементам, не уделяется внимание использованию эстетических факторов, не соблюдаются требования ОТ и ТБ, люди работают в условиях постоянного риска утраты трудоспособности и здоровья.

Таким образом, интегральная оценка условий труда в каждом конкретном случае основана на определении реального соотношения содержащихся в них элементов комфорта и риска.

Как обеспечить гуманизацию условий труда на предприятиях при переходе к рынку?

Гуманизация условий труда означает создание такой обстановки на рабочем месте, когда техника, технология, предметы труда, окружающая среда будут максимально приспособлены к человеку в процессе труда, т.е. исключены элементы "риска".

В современных условиях МОТ широко развернула движение за гуманизацию условий труда.

Поскольку проблема гуманизации условий труда носит многоаспектный характер, необходимо рассматривать ее как функциональную подсистему в социотехнической системе организации труда. Основное содержание работы по гуманизации условий труда приведено на рис. 25.

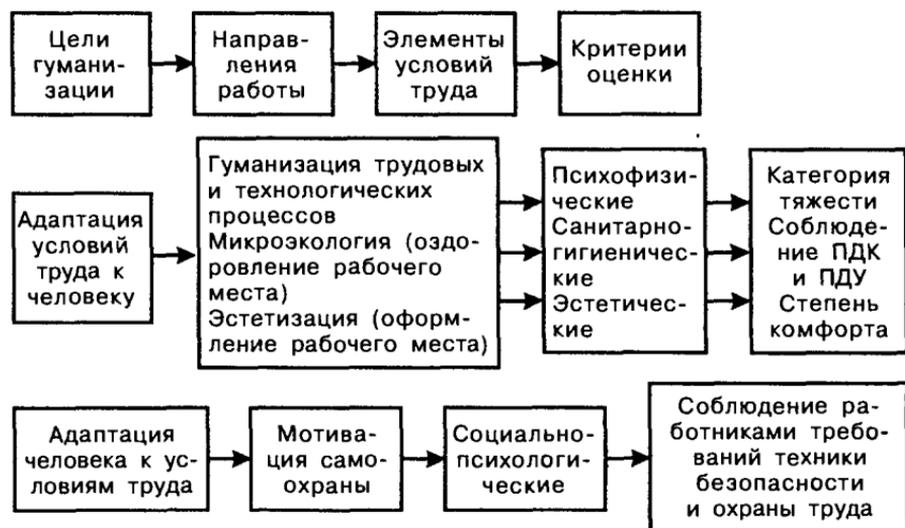


Рис. 25. Гуманизация условий труда

Обеспечение гуманизации условий труда при переходе к рынку предусматривает:

во-первых, резкое изменение цены рабочей силы. Работа, выполняемая в неблагоприятных условиях труда, должна быть значительно более высоко оплачиваемой, чем работа, выполняемая в нормальных условиях труда. Это будет экономически невыгодно трудовым коллективам и хозяйственникам, прежде всего владельцам

собственности, которые начнут искать способы коренного улучшения условий труда, отказываясь от трудозатратной техники и технологии;

во-вторых, изменение отношения человека к своему здоровью. Люди не будут соглашаться работать в условиях, представляющих опасность для их здоровья и жизни. Вместо стремления получить прибавку к заработной плате в виде компенсаций за неблагоприятные условия труда работники будут повышать свою квалификацию, предпочитая более интересную и более высокооплачиваемую работу. Производства с неблагоприятными условиями труда будут испытывать дефицит рабочей силы и, не решив проблему коренного улучшения условий труда, просто не смогут функционировать;

в-третьих, формирование новой системы управления условиями труда, адекватной рыночным отношениям, включающей механизм усиленного правового и экономического регулирования всех субъектов социально-трудовой сферы;

в четвертых, создание на предприятиях (в организациях), основанных на различных организационно-правовых формах собственности, системы стимулирования деятельности по улучшению условий труда:

- зависимость величины страхового тарифа от уровня безопасности предприятия;
- установление системы штрафов за нарушение безопасности и гигиены труда: размер штрафов следует привязывать не к минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), а к среднему по стране размеру оплаты труда; величина штрафа должна соответствовать экономическому ущербу государства, который определяется как потеря дохода от трудовой деятельности работника; потерю дохода государства следует рассчитывать как недопоступление от основных налогов;
- освобождение от налогообложения средств, направляемых на мероприятия по улучшению охраны труда;
- повышение выплаты работодателей за последствия несчастных случаев на производстве и профессиональные заболевания.

Глава 7. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

Какова сущность производительности труда?

В экономической теории и практике существуют два направления использования трудовых ресурсов и рабочей силы: интенсивное (сокращение затрат на единицу продукции) и экстенсивное (привлечение к труду людей, еще не занятых в национальном производстве либо по каким-то причинам временно не работающих, или увеличение бюджета рабочего времени).

В настоящее время *экстенсивное* направление в российской экономике имеет немалые резервы. Они обусловлены экономической реформой, структурной и инвестиционной политикой, политикой приватизации, современным экономическим положением и политической обстановкой. Однако в перспективе такие резервы будут иметь тенденцию к снижению, поскольку под воздействием отрицательных процессов в демографической структуре численность экономически активного населения станет уменьшаться. С точки зрения экономической целесообразности экстенсивное использование ресурсов труда как самостоятельное направление неэффективно.

Следовательно, с точки зрения как отдельного производства, так и общества целесообразно развивать *интенсивное* направление использования ресурсов труда, которое характеризует производительность труда.

Производительность труда выражает степень эффективности трудовых затрат человека в производстве материальных благ или способность труда создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции.

Производительность труда является функцией живого, конкретного труда и выражает его продуктивность, плодотворность. Чем больше вырабатывается продукции в единицу времени, тем меньше расходуется труда в единицу времени. Вместе с тем производительность труда — это сложное двойственное явление: совокупный результат конкретного и абстрактного труда как единство производительной силы и интенсивности труда.

Эту зависимость можно выразить формулой

$$ПТ = П_{ст} \times И_{нт},$$

где $П_{ст}$ — уровень развития производительной силы труда ($П_{ст}$ раскрывает плодотворность конкретного труда, характеризует продуктивность неизменного, одного и того же количества труда);

$И_{нт}$ — степень интенсивности труда.

Интенсивность труда характеризуется величиной производительных затрат рабочей силы в единицу времени, т.е. затратами труда в единицу рабочего времени. При более интенсивном рабочем дне создается большее количество продуктов, чем при менее интенсивном дне той же продолжительности.

Следовательно, рост производительности труда зависит как от уровня развития производительной силы труда, так и от степени интенсивности труда.

Каким образом происходит повышение производительности и эффективности труда?

В процессе общественного производства труд разделен в пространстве и во времени. Поэтому на каждом предприятии совокупные затраты труда на единицу продукции являются как затратами прошлого труда, овеществленными в средствах производства, включаемыми в текущие затраты (себестоимость) в виде материальных затрат и амортизации, так и затратами живого труда, включаемыми в текущие издержки производства в форме заработной платы и отчислений на социальное страхование и др.

Повышение производительности труда, по методологии К. Маркса, означает экономию живого и овеществленного труда на единицу потребительной стоимости. При этом доля живого труда уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, но увеличивается так, что общая сумма труда, заключающаяся в товаре, уменьшается. Иными словами, чем больше основного капитала превращает работник в течение определенного времени в продукт, тем выше его производительность труда.

В практике управления экономикой этот подход используется для оценки экономической эффективности производства (издержек производства, рентабельности, динамики совокупных затрат на единицу полезного эффекта).

Рост производительности труда может вести к снижению всех видов затрат. Но иногда трудоемкость, материалоемкость и фондоемкость продукции изменяются в различных направлениях. Возможна и такая ситуация, когда за определенный период времени увеличи-

вается совокупный объем капитала, а численность рабочей силы возрастает быстрее, при этом производительность труда будет падать, так как сокращается фондовооруженность труда каждого работника. Однако при всех условиях производительность труда остается итоговым, результативным показателем производственной деятельности, характеризующим эффективность и уровень интенсификации производства. Это интегральный показатель эффективности живого труда, оснащенного конкретными средствами производства и определенным образом организованного в пространстве и во времени.

В отношении прошлого труда правильнее говорить об экономии материальных ресурсов и лучшем использовании средств труда (основного капитала) на основе показателей материалоемкости, фондоотдачи и фондоемкости. Однако только живой труд обладает производительной силой и только конкретный труд создает потребительную стоимость. Труд, овеществленный в средствах производства, пассивно переходит из одной потребительной стоимости в другую, хотя его экономия имеет большое значение для роста производительности труда в масштабе всего общества. На рис. 26 приведены условия повышения производительности труда.

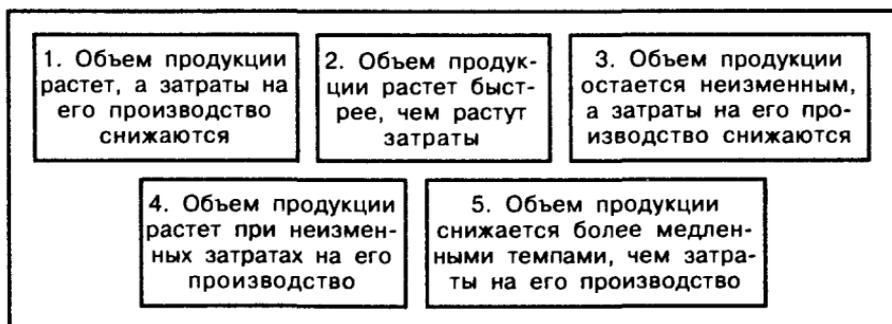


Рис. 26. Ситуации, при которых происходит повышение производительности и эффективности труда

Таким образом, суть повышения производительности труда в том, что любое изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время, общественно необходимое для производства данного товара, повышает производительную силу труда, так что меньшее количество труда приобретает способность произвести большее количество потребительной стоимости.

Каково значение роста производительности труда для развития социально ориентированной рыночной экономики?

Рост производительности труда является всеобщим, объективным экономическим законом. Его особенность проявляется в том, что по мере развития общественного производства, внедрения современных средств труда, улучшения организации и условий труда, повышения культурно-технического уровня человек производит в единицу времени все больший объем материальных благ. Одновременно этот закон является и законом движения человеческого общества, и законом непрерывного прогресса производительных сил, поэтому во всех странах повышенное внимание к производительности труда как на макро-, так и на микроэкономическом уровне определяется вовсе не чисто академическим интересом. Значение роста производительности труда для экономики и общества отражено на рис. 27.

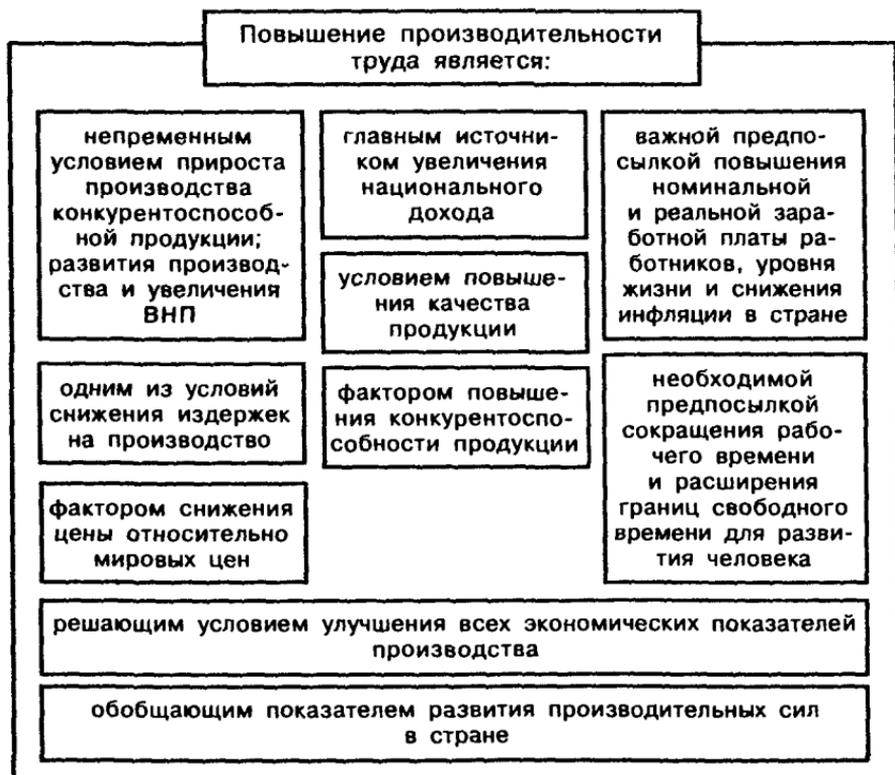


Рис. 27. Значение роста производительности труда в национальной экономике

В России с переходом к рынку роль производительности труда в решении проблем повышения жизненного уровня каждой семьи значительно возрастает, что объясняется рядом причин. Структурные изменения в экономике, конверсия, спад производства, обуславливают рост безработных, в связи с чем увеличивается доля труда, идущая на улучшение материального обеспечения безработных (на пособия). Кроме того, в 90-е гг. из трудоспособного возраста выбывали родившиеся в 30—40-х гг., когда рождаемость была выше, чем в 20-е гг., а это ведет к дальнейшему росту числа пенсионеров и потребности обеспечения им достойных условий жизни. По различным прогнозам такая тенденция сохранится до 2010—2015 г.

Неэффективные способы приватизации собственности, слабая поддержка среднего и малого бизнеса, галопирующая инфляция способствовали расслоению общества по материальному достатку — в этих условиях необходимо направлять определенные средства на подъем жизненного уровня практически всех слоев населения и категорий трудящихся, которые имеют доходы ниже среднего уровня по России.

Усиление связи жизненного уровня населения с ростом производительности труда требует повышения эффективности использования ресурсов, направляемых на потребление (зарботная плата и другие выплаты); в связи с этим в Фонде заработной платы и его приросте возрастает та часть, которая связана с повышением заработной платы работников, и уменьшается доля, связанная с увеличением численности работников. Структурные изменения в Фонде оплаты труда, отражающие интенсификацию труда, создают возможности более эффективного использования этого фонда для усиления стимулирующей роли оплаты труда в развитии предпринимательства, росте производительности труда интенсификации производства.

Тем самым создаются условия для усиления социальной направленности экономики при углублении рыночных реформ путем наращивания объемов ВВП и национального чистого продукта, а также увеличения доли национального богатства, направляемой на повышение уровня жизни всех слоев населения за счет повышения производительности труда, снижения материалоемкости, повышения фондоотдачи и рентабельности.

Какие показатели используются для измерения производительности труда?

В практике экономической деятельности используется определенная система показателей, которая предусматривает измерение производительности труда на рабочих местах, в трудовых коллек-

тивах на предприятиях, в отдельных отраслях производства, а также в масштабе всей экономики или народного хозяйства страны.

В отраслях экономики, на предприятиях, в трудовых коллективах, на рабочих местах показателями производительности труда являются выработка (V) и трудоемкость (Q).

Выработка — это объем произведенной продукции в единицу времени

$$V = V/T,$$

где V — объем произведенной продукции;

T — рабочее время.

Трудоемкость — это затраты рабочего времени на производство единицы продукции

$$Q = T/V.$$

Выработка и трудоемкость взаимосвязаны и находятся в обратной зависимости между собой: при снижении трудоемкости выработка увеличивается, а при повышении выработки трудоемкость снижается. Эту зависимость можно определить по формулам

$$b = (100 \times q)/(100 - q); q = (100 \times b)/(100 + b),$$

где b — рост выработки, %;

q — снижение трудоемкости, %.

В различных отраслях экономики выработка рассчитывается на основе разных параметров в связи с особенностями производства выпускаемой продукции:

- в промышленности — как отношение объема выпускаемой продукции к затратам труда на ее производство, выраженным в среднесписочной численности работников промышленно-производственного персонала за один и тот же временной период;
- в строительстве — как отношение объема строительно-монтажных работ (в сметных ценах) к среднесписочной численности работников, занятых на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах;
- на транспорте — как отношение объема перевозок (т/км) к численности работников, занятых на перевозках;
- в торговле — как отношение объема розничного товарооборота к среднесписочной численности работников торговли;
- в сфере услуг — как отношение стоимости услуг без стоимости материальных затрат на их оказание за определенное календарное

время к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

Производительность труда в масштабе общества (всего народного хозяйства) измеряется косвенным способом, посредством отношения вновь созданной стоимости (национального дохода) за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода.

Особенности определения выработки на предприятиях обусловлены использованием различных методов измерения объема продукции и трудозатрат.

Какие методы применяются для определения выработки на предприятиях?

Методы определения выработки на предприятиях зависят от того, в каких единицах измеряются объем продукции и трудовые затраты. На рис. 28 приведены три основных метода: натуральный, трудовой и стоимостный, каждый из которых имеет свои достоинства и недостатки.

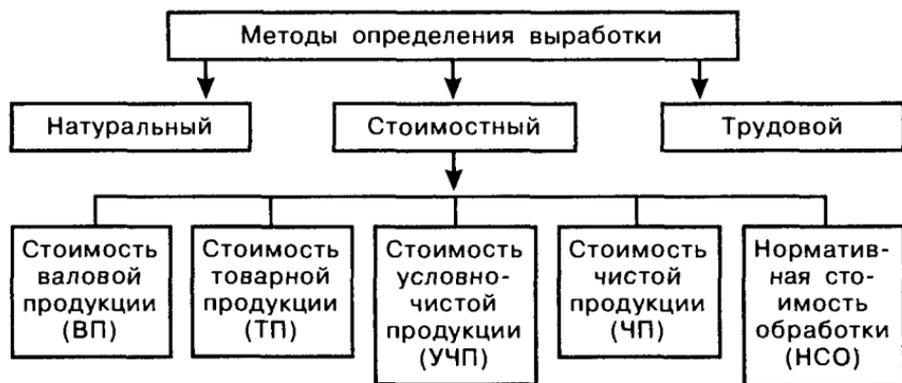


Рис. 28. Методы определения выработки на предприятиях

Натуральным методом выработка рассчитывается по объему производства, выраженному в физических единицах — тоннах, штуках, килограммах, метрах и т.д. Его достоинство в том, что он прост и более точно характеризует производительность труда. Однако этот метод применим лишь при производстве однородной продукции. При выпуске нескольких видов (марок) однородной продукции выработка определяется в условно-учетных натуральных единицах. На практике применять натуральные показатели для расчета выработки удастся далеко не всегда, так как большинство промышленных предприятий выпускает несколько видов продукции, не сопоста-

вимых по своей натуральной форме. Кроме того, выработка в натуральном выражении не учитывает качества продукции.

Применяя *трудовой* метод в качестве измерителя продукции, используют ее трудоемкость в нормо-часах, т.е. нормы трудовых затрат. Если за определенный период нормы выработки не меняются, то оценка в нормо-часах довольно точно показывает изменение производительности труда. Этот метод универсален. Он пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, в тех случаях, когда производятся разнородная продукция, большой объем полуфабрикатов и незавершенного производства, но требует строгой обоснованности норм труда. При использовании норм труда, предусматривающих разную напряженность, что имеет место на предприятиях, трудовой метод существенно искажает показатель производительности труда, поэтому пока не находит широкого применения.

Несмотря на различия, оба рассмотренных метода обладают достаточно высокой степенью объективности и диагностической способности, поскольку используют реальные и нормативные данные.

Стоимостным методом рассчитывают выработку по объему производства продукции, выраженному в рублях. В связи с этим данный метод наиболее универсален, так как позволяет сравнивать уровень и динамику производительности труда на предприятии, в отрасли, по регионам. Для определения выработки стоимостным методом используются различные показатели стоимости объема производства продукции: ВП, ТП, УЧП, ЧП, НСО (рис. 28), поскольку на показатель выработки, рассчитанный стоимостным методом, значительное влияние оказывает удельный вес материалов и полуфабрикатов, существенно различающихся по цене, т.е. перенесенная стоимость, созданная вне предприятия.

Наличие различных способов (методов) определения объемов производства для измерения выработки свидетельствует о том, что стоимостный метод может существенно исказить истинную оценку производительности труда.

При переходе к рыночным отношениям, особенно в условиях инфляции, не обеспечивается соизмеримость результатов и затрат труда, следовательно, использование стоимостного метода для расчета производительности труда вряд ли может быть оправдано. В данном случае речь может идти о расчете не производительности, а эффективности труда.

Какие виды выработки определяются с учетом измерения рабочего времени?

Показатели выработки зависят не только от измерения объема произведенной продукции, но и от единицы измерения рабочего времени (час, день, квартал, год). В зависимости от этого выработка рассчитывается на один отработанный человеко-час (часовая выработка), на один отработанный человеко-день (дневная выработка) или на одного среднесписочного рабочего, работника в год (квартал, месяц).

Часовая выработка определяется делением объема произведенной продукции на число часов, отработанных в течение года всеми рабочими. При ее определении (в планах и прогнозах) из фонда рабочего времени исключают внутрисменные потери, но учитывают сокращенный рабочий день у подростков, кормящих матерей, на работах в неблагоприятных условиях труда, в предпраздничные дни и т.п., предусмотренные КЗоТ.

Дневная выработка определяется делением объема произведенной продукции на число дней, отработанных в течение данного периода времени, всеми рабочими предприятия. При ее расчете (в планах и прогнозах) из фонда рабочего времени исключают выходные и праздничные дни, дни очередного и дополнительного отпуска, неявки по причине болезни и другим уважительным причинам, но учитывают неполные рабочие дни из-за внутрисменных простоев, в дни работы предприятия по нарядам заводоуправления, время нахождения в служебных командировках, целодневные простои, дни, когда рабочие используются на других работах.

Количество отработанных человеко-часов и человеко-дней определяется на основе расчета фонда рабочего времени одного рабочего (работника) и показателя среднесписочной численности рабочих (работников). Для этой цели разрабатывается бюджет рабочего времени, главными частями которого являются:

- календарный фонд времени (КФВ), предусмотренный в рабочем календаре;
- номинальный фонд времени (НФВ)
($\text{НФВ} = \text{КФВ} - \text{выходные и праздничные дни}$);
- полезный (реальный) фонд времени (ПФВ)
($\text{ПФВ} = \text{НФВ} - \text{плановые невыходы}$ и представляет собой явочное время в днях);
- эффективный фонд времени в часах (ЭФВ)
($\text{ЭФВ} = \text{ПФВ}$, умноженный на среднюю продолжительность рабочего дня).

Таким образом, для расчета количества отработанных человеко-часов или человеко-дней в течение года (месяца, квартала) по пред-

приятно первоначально определяется **ФРВ** одного рабочего (работника) в часах или днях, а затем этот показатель умножается на количество рабочих (работников) на предприятии (либо в определенном структурном производственном подразделении).

Между показателями выработки продукции и использования рабочего времени (**РВ**) имеется взаимосвязь и взаимозависимость, которую можно выразить с помощью индексов (*J*):

$$\begin{aligned} J_{\text{дн. выр.}} &= J_{\text{час. выр.}} \times J_{\text{исп. РВ в течение дня}}; \\ J_{\text{год. выр.}} &= J_{\text{дн. выр.}} \times J_{\text{числа явочн. дней в году}}. \end{aligned}$$

Показатели часовой и дневной выработки применяются обычно для целей анализа и оперативного планирования. В годовых же планах все расчеты их ведутся на одного среднесписочного работника, относящегося к промышленно-производственному персоналу.

Сопоставление динамики годовой, дневной и часовой выработок помогает выявить резервы роста производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени.

Таким образом, рассмотренные виды выработок отражают степень эффективного использования рабочего времени и состояние производительности труда.

Как классифицируются показатели трудоемкости в зависимости от состава затрат труда?

Трудоемкость — это сумма затрат живого труда (час) на производство единицы продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг, по отдельным производственным операциям, работам. При большом ассортименте продукции трудоемкость определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные.

По сравнению с показателем выработки показатель трудоемкости имеет ряд преимуществ. Он устанавливает прямую зависимость между объемом производства (*V*) и трудовыми затратами (*T*) на основе расчета по формуле

$$Q = T/V,$$

где *Q* — трудоемкость единицы продукции, час.

В зависимости от состава затрат труда на производство единицы продукции различают пять видов трудоемкости: технологическую, обслуживания, производственную, управления и полную.

Технологическая трудоемкость ($Q_{\text{техн}}$) определяется затратами труда основных рабочих как сдельщиков, так и повременщиков. Она

рассчитывается по производственным операциям, отдельным деталям, узлам, готовым изделиям.

Трудоемкость обслуживания ($Q_{\text{обсл}}$) включает затраты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием производства во всех производственных подразделениях. Ее расчет производится по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделия.

Производственная трудоемкость ($Q_{\text{произ}}$) представляет собой затраты труда основных и вспомогательных рабочих на производство единицы продукции, т.е. является совокупностью технологической трудоемкости и трудоемкости обслуживания.

Трудоемкость управления ($Q_{\text{упр}}$) складывается из затрат труда руководителей, специалистов, охраны и т.п. Затраты труда этих категорий работников в трудоемкости учитываются по-разному: та их часть, которая непосредственно связана с изготовлением изделий, прямо относится на эти изделия, а другая часть затрат, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, — на изделия пропорционально производственной трудоемкости.

Полная трудоемкость ($Q_{\text{полн}}$) отражает затраты труда всех категорий персонала и определяется по формуле

$$Q_{\text{полн}} = T_{\text{осн раб}} + T_{\text{вспом раб}} + T_{\text{раб упр}} = Q_{\text{произ}} + Q_{\text{упр}}$$

Каждый из указанных показателей трудоемкости может быть нормативным, плановым (проектным), фактическим.

Нормативная трудоемкость определяется на основе норм труда: норм времени, выработки, времени обслуживания, численности. Она используется для определения общей величины трудовых затрат, необходимых как для изготовления отдельных изделий, так и для выполнения всей производственной программы.

Плановая трудоемкость меньше нормативной на величину снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий (в целях достижения проектной трудоемкости при максимально возможном освоении новой техники и технологии или повышения эффективности производства).

Фактическая трудоемкость — это сумма уже свершенных затрат труда на выполненный объем работ или выпуск произведенной продукции.

Применение показателя трудоемкости позволяет связать проблему измерения производительности труда с выявлением резервов его роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и на разных предприятиях.

Какие факторы обеспечивают рост производительности труда в экономике рыночного типа?

Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, в результате влияния которых изменяется уровень производительности труда. Факторы роста производительности труда разнообразны и многогранны, поэтому на макро- и микроуровне для прогнозирования и планирования роста производительности труда, а также для их системного восприятия применяются различные группировки этих факторов (рис. 29).



Рис. 29. Классификация факторов, воздействующих на рост производительности труда

Материально-технические факторы повышения производительности труда — это создание, освоение и внедрение новой техники; освоение и применение прогрессивных технологий; повышение качества и конкурентоспособности продукции на внутреннем и внешнем рынках; комплексная автоматизация производства и управления производственными процессами; модернизация действующего оборудования и производства; поддержание конкурентоспособности.

Организационно-экономические и структурные факторы — это перестройка производства в соответствии с требованиями рынка; совершенствование организации производства; внедрение научной организации труда; развитие прогрессивных структур и функций управления производством и персоналом; повышение качества продукции, ее конкурентоспособности.

Экономико-правовые и нормативные факторы создают материальные, административные и методические предпосылки для повышения производительности труда на всех уровнях и зависят от степени содействия государства и правительства субъектам реаль-

ного сектора экономики в работе по повышению производительности труда. К данным факторам относятся:

- совершенствование нормативно-правового обеспечения роста производительности труда;
- усиление экономических стимулов и развитие самоорганизации на микро- и макроуровне;
- создание базы научно-методического обеспечения и информации для субъектов экономики.

Факторы, материально стимулирующие работников, — это повышение уровня тарифной ставки; совершенствование системы оплаты труда; совершенствование системы поощрений и др.

Социально-психологические факторы определяются стилем руководства в подразделениях, на предприятии в целом; мотивацией управления экономикой. Их влияние определяется естественными и общественными условиями, в которых трудятся работники; уровнем подготовки, степенью дисциплинированности работников, их трудовой и творческой активностью, системой ценностных ориентиров коллектива; качеством трудовых коллективов, а также их социально-демографическим составом.

Факторы роста производительности труда и пути ее повышения на уровне предприятия являются приоритетными и одновременно — залогом повышения производительности труда на макроуровне.

Использование каждой группы факторов непосредственно связано с анализом существующих резервов возможного повышения производительности труда в определенных организационно-экономических условиях производства по каждому структурному производственному подразделению и предприятию в целом.

Каковы резервы роста повышения производительности труда?

Под резервами роста производительности труда понимают неиспользованные реальные возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Резервы используются и вновь возникают под влиянием различных факторов (рассмотренных ранее). Количественно наличие резервов можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени. Классификация резервов в соответствии с классификацией факторов облегчает при проведении анализа выявление основных причин потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору производительности труда и может наметить пути их устранения.

Общепринято классифицировать резервы по уровню их возникновения (рис. 31).

Общегосударственными являются макроэкономические резервы, которые влияют на рост производительности труда в реальном секторе экономики страны — рациональное размещение производства по территории страны, учет наличия сырьевых и других материальных ресурсов, квалифицированной рабочей силы, состояние занятости населения, недоиспользование рыночных методов хозяйствования и др.

Наличие региональных резервов свидетельствует о возможности более рационального и оптимального использования производительных сил, характерных для данного региона. Межотраслевые резервы указывают на необходимость улучшения межотраслевых связей, транспортных потоков продукции, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей, а отраслевые резервы — на возможности повышения производительности труда за счет развития эффективной специализации и кооперации предприятий внутри конкретной отрасли экономики.

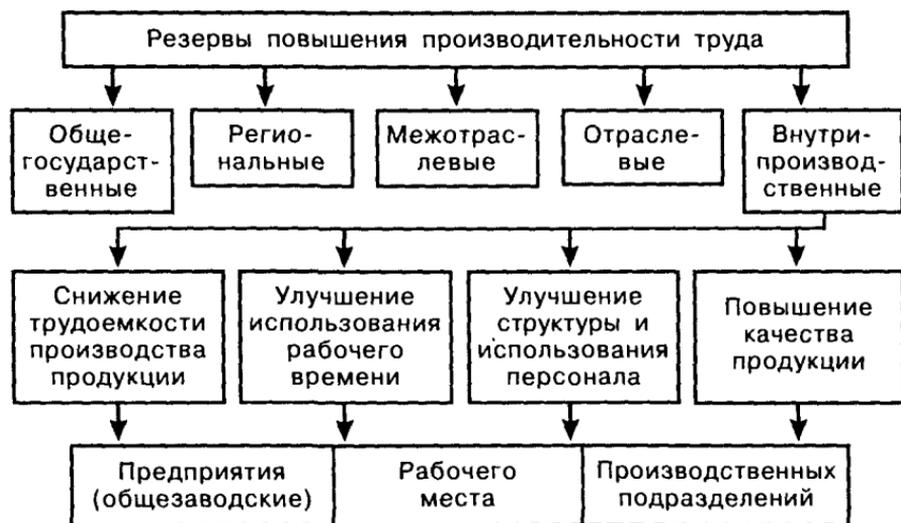


Рис. 30. Классификация резервов по уровню их возникновения

Самую большую группу резервов роста производительности труда составляют *внутрипроизводственные* резервы. Они определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени и рабочей силы. Значительные резервы этой группы обусловлены низким уровнем механизации и автоматизации труда на вспомогательных работах и в подсобных производствах.

По срокам использования резервы роста производительности труда разделены на текущие и перспективные. *Текущие* резервы планируется использовать в краткосрочном временном периоде (в течение месяца, квартала, года — в зависимости от реальных возможностей предприятия). *Перспективными* называются резервы, для реализации которых в ближайшее время у предприятия нет достаточных ресурсов и использование которых намечается в перспективе через год или несколько лет.

С понятиями факторов и резервов тесно связано понятие “пути повышения производительности труда” — конкретные направления повышения производительности труда за счет использования определенных факторов и резервов роста производительности труда и их ранжирования по приоритетности для данного предприятия во временном периоде.

Глава 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Какое экономическое содержание имеют понятия “заработная плата”, “цена труда”, “стоимость рабочей силы” и в чем их взаимосвязь?

В странах с рыночной экономикой заработная плата рассматривается как цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. На рис. 31 отражены общие закономерности взаимодействия спроса и предложения применительно к товару “рабочая сила”. Нисходящая кривая С—С показывает, что спрос на работников определенной квалификации (Т) и низкими ставками зарплаты (З) выше, чем на работников такой же квалификации с высокими ставками.

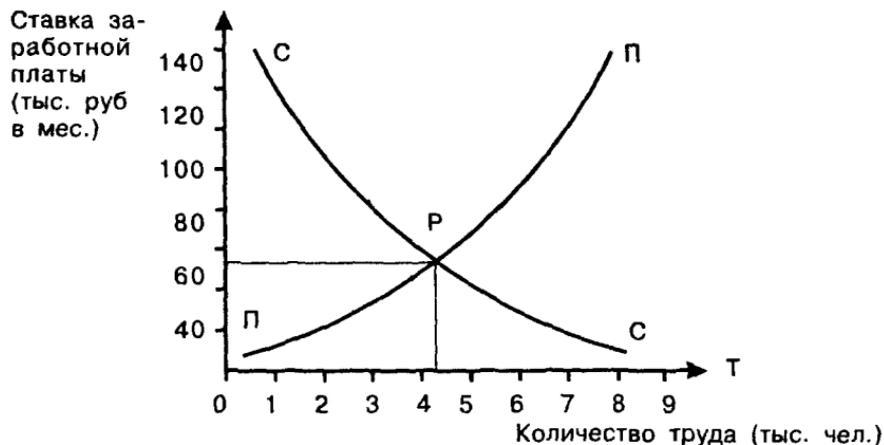


Рис. 31. Механизм действия закона спроса и предложения на рынке труда

Восходящая кривая предложения П—П свидетельствует о том, что число людей, ищущих работу, требующую определенной квалификации, и согласных на низкие ставки, меньше, чем число людей, претендующих на высокие ставки заработной платы и имеющих ту же квалификацию. В точке пересечения (Р) кривых спроса и предложения определяются равновесная ставка заработной пла-

ты и равновесный уровень занятости данного вида труда, т.е. в точке Р достигается договоренность работодателя и наемного работника.

В экономической теории существует и другой подход: заработная плата рассматривается как денежное выражение стоимости товара “рабочая сила” или “превращенная форма стоимости товара рабочая сила”, величина которой определяется условиями производства и рыночными факторами, влияющими на отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Факторами, влияющими на конкретную величину ставки заработной платы, являются уровень техники, технологии и организации производства; наличие собственных природных ресурсов; отношение людей к труду; эффективность антимонопольной политики государства; уровень влияния профсоюзов на рынке труда и др. Определяющими факторами остаются взаимодействие спроса на труд и его предложения.

Под ценой рабочей силы понимают затраты работодателей на рабочую силу. Поэтому при организации соответствующего статистического учета в России использовался термин “затраты работодателей (предприятий) на рабочую силу”.

Существует номинальная и реальная величина заработной платы. *Номинальная* (денежная) заработная плата — это сумма денег, полученная работником за единицу рабочего времени (час, день, неделю, месяц) с учетом всех обязательных вычетов. *Реальная* заработная плата определяется стоимостью товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату, и зависит от уровня цен. Между этими величинами существует строгая зависимость, которая выражается формулой

$$Y_{pзп} = Y_{нзп} / Y_{ц},$$

где $Y_{pзп}$ — индекс реальной заработной платы;

$Y_{нзп}$ — индекс номинальной заработной платы;

$Y_{ц}$ — индекс цен на товары и услуги.

Таким образом, заработная плата есть денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем. Величина заработной платы устанавливается либо в виде должностного оклада, либо по тарифной сетке (ставке), либо в соответствии с контрактом, но не может быть ниже уровня установленного государством МРОТ. Верхний предел заработной платы в условиях экономики рыночного типа обычно не ограничен.

Что является основой организации и регулирования оплаты труда в России?

Основу организации оплаты труда составляют техническое нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда (рис. 32).

С помощью *технического нормирования труда* устанавливают обоснованные нормы труда, необходимые для количественной оценки затрат труда на выполнение какой-либо работы. Нормы используют для определения расценок (размеров оплаты труда за единицу работы).

Тарифное нормирование труда обеспечивается тарифной системой, включающей тарифные ставки I разряда, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, схемы должностных окладов для руководителей, специалистов и других служащих, систему доплат и надбавок к тарифной зарплате. Тарифная система позволяет приблизительно оценивать качество труда.

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

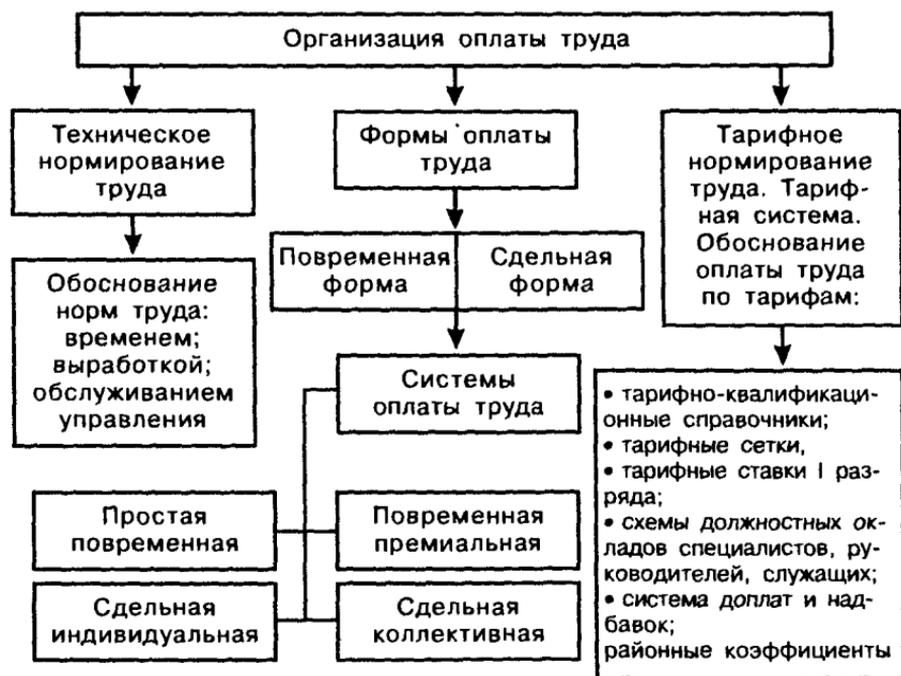


Рис. 32. Организация оплаты труда

Организация оплаты труда в России в правовом порядке регламентируется и регулируется на различных уровнях — государственном, региональном, отраслевом и на уровне предприятий. В КЗоТ Российской Федерации и в некоторых нормативных актах установлены правовые нормы регулирования трудовых отношений, в том числе и оплаты труда. В законодательной форме устанавливаются МРОТ, ниже которого не может быть месячная оплата труда работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда); периодичность его индексации в связи с инфляцией; единая тарифная сетка для оплаты труда работников бюджетной сферы; районные коэффициенты к заработной плате работающих на предприятиях в регионах с неблагоприятными природно-климатическими условиями и др.

В соответствии с Законом Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях” на уровне Федерации заключаются генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, в которых предусматриваются положения об оплате труда, виды компенсирующих доплат, механизм регулирования заработной платы с учетом роста цен и инфляции. На уровне отраслей и регионов, а также внутри регионов организация оплаты труда регулируется отраслевыми (тарифными) соглашениями и специальными соглашениями по регионам, заключаемыми на отраслевом уровне между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами), объединениями работодателей, Министерством труда Российской Федерации (либо правительством республики в составе Российской Федерации, либо органами исполнительной власти в регионе). Генеральные, республиканские, региональные, отраслевые соглашения заключаются на срок до трех лет.

На уровне предприятий (фирм) регламентация труда и его оплаты (включая условия труда, формы, системы, минимум денежного вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, механизм регулирования оплаты труда исходя из уровня инфляции и др.) осуществляется в коллективных договорах между работниками в лице одного или нескольких профсоюзов (иных представительных органов) и работодателем и их представителями.

Рынок труда посредством спроса и предложения влияет прежде всего на величину тарифных ставок и должностных окладов. Доплаты и надбавки позволяют более полно оценивать особенности труда с учетом его интенсивности, условий труда, важности, срочности выполняемой работы и др.

Какова роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе?

Тарифная система — это совокупность нормативов, необходимых для учета основных различий в оплате труда, обусловленных сложностью работы и квалификацией работников. Она призвана гарантировать государственное обеспечение воспроизводства рабочей силы (тарифная ставка I разряда или минимальный оклад не могут быть меньше установленного государством на данный период МРОТ); дифференцировать оплату труда работников в зависимости от их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ; создавать преимущества в оплате труда для работников, способствующих научно-техническому прогрессу, развитию предпринимательства, внедрению прогрессивных форм организации труда и производства. Реализацию перечисленных функций обеспечивают элементы тарифной системы, среди которых важную роль играют тарифно-квалификационные справочники (ТКС) — сборники профессиональных характеристик, предназначенных для дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работника, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации работников.

Существует несколько разновидностей ТКС: единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС); отраслевые ТКС; квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих для производственных отраслей; квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

В ЕТКС все работы делятся на квалификационные группы в соответствии с их сложностью, точностью и ответственностью, т.е. квалификационным уровнем. Каждой группе работ присваивается соответствующий квалификационный разряд — от низшего (1-го) до высшего (6-го, а в некоторых отраслях — 8-го). Представление о содержании ТКС дает табл. 7.

Квалификационные характеристики профессий рабочих разработаны с учетом требований научно-технического прогресса, форм организации труда, возрастающих требований к качеству продукции, уровню общего образования и специальной подготовке рабочих.

Действующий в настоящее время ЕТКС работ и профессий рабочих включает более 70 выпусков: для профессий, общих во всех отраслях народного хозяйства, а также отраслевые выпуски. ЕТКС является обязательным для применения на государственных предприятиях и рекомендуется предприятиям других форм собственности.

Содержание ТКС

ТКС для рабочих	ТКС для служащих
<p>1. Раздел "Характеристика работ" содержит краткое описание работ, которые должен уметь выполнять рабочий с учетом сложности их выполнения; устанавливает степень самостоятельности исполнителя в наладке и обслуживании оборудования, аппаратов, механизмов и в выборе и установлении режимов и методов исполнения работы с учетом правильной организации труда на рабочем месте и т.п.</p> <p>2. Раздел "Должен знать" содержит основные требования к профессиональной подготовке рабочего и дополнительные требования к общим и специальным его знаниям.</p> <p>3 Раздел "Примеры работ" состоит из наиболее типичных работ по профессиям и разделам.</p>	<p>1 Раздел "Должностные обязанности" содержит обязанности, которые могут быть вменены работнику, занимающему данную должность; факторы, определяющие степень сложности работы, ее содержание, наличие или отсутствие функций руководства, масштаб и характер ответственности.</p> <p>2 Раздел "Должен знать" содержит основные требования, предъявляемые к работнику (наличие специальных знаний, знаний законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов), а также перечень методов и средств, которые служащий должен уметь применять при выполнении обязанностей.</p> <p>3 Раздел "Квалификационные требования" определяет уровень и профиль подготовки работника, необходимые для выполнения возложенных на него обязанностей, и требования к стажу работы.</p>

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих необходим для установления оптимального разделения труда, определения обязанностей работников, обеспечения рационального использования труда работников в соответствии с их специальностью и квалификацией. Соответствие выполняемых работ, уровня знаний и квалификации работников требованиям должностных квалификационных характеристик определяет аттестационная комиссия.

Каковы функции тарифных сеток и тарифных ставок в тарифной системе?

Тарифная сетка — это совокупность тарифных разрядов (ТР) и соответствующих им тарифных коэффициентов (ТК). Тарифные сетки могут быть различными в разных отраслях и предприятиях. Их назначение — дифференциация оплаты труда работников в зависи-

мости от их квалификации и сложности выполняемых работ. Пример тарифной сетки промышленного предприятия:

ТР	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
ТК	1,0	1,088	1,20	1,35	1,53	1,80	1,89	2,0

Величина ТК показывает, во сколько раз уровень оплаты работ (рабочих) данного разряда превышает уровень оплаты работ (рабочих), отнесенных к I разряду.

Тарифная сетка характеризуется диапазоном, абсолютной и относительной разницей между смежными тарифными коэффициентами. *Диапазон* тарифной сетки — это отношение тарифных коэффициентов крайних разрядов (первого к последнему). *Абсолютная разница* смежных тарифных коэффициентов показывает, на сколько единиц увеличивается величина тарифного коэффициента при переходе от разряда к разряду, а *относительная разница* — на сколько процентов увеличиваются сложность работ и оплата труда при переходе от одного разряда к другому.

Прогрессивными являются тарифные сетки, в которых абсолютная и относительная разница между тарифными коэффициентами растет от разряда к разряду, что повышает заинтересованность работников в росте квалификации.

Тарифные ставки — это выражение в денежной форме абсолютного размера оплаты труда за единицу рабочего времени. Тарифные ставки могут быть часовыми, дневными, месячными (оклады) и представляют собой исходную величину уровня оплаты труда. Тарифная ставка I разряда рассчитывается из установленных Правительством России МРОТ и продолжительности рабочего времени. Предприятия сами определяют тарифные ставки I разряда рабочих и должностные оклады руководителей, специалистов и других служащих с учетом того, что их уровень, как уже упоминалось, не может быть ниже установленного законом минимума.

Тарифная сетка помогает анализировать соответствие квалификации работников сложности выполняемых ими работ и определять среднюю тарифную ставку — для этого определяют средние тарифные коэффициенты работ и рабочих, средние разряды работ и рабочих, средние часовые тарифные ставки оплаты труда рабочих отдельных профессий.

Средний тарифный коэффициент рабочих и работ можно рассчитать по формулам

$$K_{\text{ср}}^{\text{раб}} = (\sum K_i^{\text{раб}} \times \varphi_i) / \sum \varphi_i;$$

$$K_{\text{ср}}^{\text{раб}} = \frac{\sum_{i=1}^{\text{Ш}} K_i^{\text{раб}} \times T_i}{\sum_{i=1}^{\text{Ш}} T_i},$$

- где $K_{\text{ср}}^{\text{раб}}$ — средний тарифный коэффициент рабочих;
 $K_i^{\text{раб}}$ — тарифные коэффициенты соответствующих разрядов рабочих;
 П — число тарифных разрядов рабочих;
 $K_{\text{ср}}^{\text{работ}}$ — средний тарифный коэффициент работ;
 $K_i^{\text{работ}}$ — тарифные коэффициенты, соответствующие разрядам выполняемой работы;
 T_i — объем работ (в нормо-часах) по соответствующим разрядам;
 Ш — число тарифных разрядов работ;
 Ч_i — численность рабочих.

На основе единой тарифной сетки (ЕТС) предприятия могут самостоятельно разрабатывать заводские тарифные системы для оплаты труда персонала. Заводские ЕТС учитываются в коллективных договорах предприятий и отраслевых тарифных соглашениях. Основу заводской ЕТС составляет дифференциация оплаты труда по сложности с помощью установленных коэффициентов, при этом определяются крайние (максимальные) различия в оплате труда первого руководителя предприятия и рабочего I разряда, занятого в нормальных условиях труда, что предопределяет общее количество квалификационных групп всей тарифной сетки. Опыт работы предприятий, использующих свою ЕТС, свидетельствует, что количество разрядов в ней составляет от 7 до 26.

Прогрессивными являются использование “вилки” по оплате труда в каждом из разрядов и учет трудового вклада каждого работника в общие результаты труда предприятия при отнесении его к тому или иному разряду оплаты труда.

Какие доплаты и надбавки предусмотрены в тарифной системе?

Величину доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам определяют отдельно и фиксируют в коллективных договорах. Размеры доплат и надбавок не могут быть ниже предусмотренных законодательством

В соответствии с российским законодательством (КЗоТ) основные доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам следующие:

- за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда — рабочим, мастерам, начальникам участков и цехов, другим специалистам и служащим — при их постоянной

занятости (не менее 50% рабочего времени) на участках, в цехах и на производстве, где более половины рабочих получают доплату за неблагоприятные условия труда;

- за интенсивность труда — рабочим, занятым на конвейерах, поточных и автоматических линиях;
 - за работу в выходные и праздничные дни;
 - за работу в сверхурочное время;
 - за работу по графику с разделением дня на части с перерывами между ними не менее двух часов;
 - за работу в вечернюю и ночную смену при многосменном режиме работы;
 - за работу в ночное время;
 - несовершеннолетним работникам — в связи с сокращением их рабочего дня;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
 - за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда (разница между тарифной ставкой рабочего с учетом присвоенного ему тарифного разряда и ставкой по выполняемой работе);
 - применение повышенных тарифных ставок и должностных окладов на отдельных объектах строительства и в районах возникновения чрезвычайных ситуаций;
 - бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном);
 - за ненормированный рабочий день — водителям автомобилей;
 - за перевозку опасных грузов на морском и речном транспорте и др.
- Кроме этого перечня предприятия (организации) могут самостоятельно устанавливать надбавки и доплаты. Наиболее распространенными видами являются следующие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за классность;
- за высокие достижения в труде;
- за выполнение особо важной работы — на срок ее проведения;
- персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя ведомства, и др.

Величина стимулирующих выплат (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу, выполненную с меньшей численностью рабочих, и др.) и компенсирующих выплат (доплаты за работу с тяжелыми (вредными), особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда рабочим и специалистам, за интенсивность труда, работу в ночное время, совмещение про-

фессий и др.) определяется предприятиями самостоятельно и составляют элемент “Затраты на оплату труда”, включаемый в себестоимость продукции (работ, услуг).

Какие применяются формы и системы заработной платы для работающих на предприятиях?

На предприятиях и в организациях применяют две формы заработной платы: повременную и сдельную. *Повременной* называется форма заработной платы, при которой заработок работнику начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному ему тарифному разряду или установленному окладу с учетом фактически отработанного рабочего времени. *Сдельной* называется форма заработной платы, при которой труд работника оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной продукции (выполненной работы).

Качество выполняемой работы и затраты времени на ее выполнение (количество работы, выполненное в единицу времени) находятся в прямом соотношении. В то же время использование сдельной формы направлено на сокращение затрат труда на выполняемую работу, что в отсутствие противовесов приводит к снижению качества. Безработица — один из таких противовесов. При наличии на предприятиях резервной массы рабочих и достаточного уровня требований к качеству работники могут быть переведены со сдельной на повременную форму оплаты труда; при этом необходимо сохранять объективную оценку эффективности труда.

Формы заработной платы делятся на системы. Повременная форма заработной платы имеет две системы: простую повременную и повременно-премиальную.

При *простой повременной системе* заработная плата начисляется по тарифной ставке, в соответствии с тарифным разрядом, за фактически отработанное рабочее время. Учет отработанного времени ведут в часах, днях, сменах, неделях. Расчет заработной платы осуществляется по часовым, дневным ставкам и месячным окладам.

Суть *повременно-премиальной системы* в том, что простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы, которые устанавливаются заранее.

При сдельной форме заработной платы систем больше: *индивидуальная сдельная, коллективная сдельная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная и др.*

Выбор формы и системы заработной платы осуществляется руководством предприятия и закрепляется в коллективном договоре.

Повременную форму заработной платы целесообразно применять, когда рабочий не может напрямую влиять на увеличение выпуска продукции (конвейер, аппаратурное производство); отсутствуют количественные показатели выработки продукции; организован строгий контроль и учет реально отработанного времени; квалификация рабочих соответствует разряду выполняемых работ.

Повременно-премиальная система с нормированными заданиями, используемая рядом российских предприятий, содержит положительные элементы сдельной и повременной заработной платы. Нормированные задания устанавливают исходя из максимального использования производственных мощностей, в заданном количестве нормо-часов работы (или объеме работы) на данный период времени (смена — неделя — месяц), либо отдельному работнику (индивидуальное нормированное задание), либо бригаде (коллективное нормированное задание).

Заработная плата рабочего при повременно-премиальной системе с нормированным заданием состоит из повременной заработной платы, начисляемой пропорционально отработанному времени и включающей оплату по тарифу, доплаты и надбавки (за профессиональное мастерство, руководство бригадой, неблагоприятные условия труда), если рабочий имеет на них право; доплаты за выполнение нормированных заданий, начисляемых в процентах к повременной части заработной платы исходя из условий выполнения нормированных заданий; премии по принятым на предприятии положениям, начисляемой в процентах к исходной тарифной ставке и начисляемым доплатам и надбавкам.

При организации заработной платы нужна разработка практического применения эффективных форм и систем, задающих определенный порядок расчетов по каждой группе работающих в зависимости от результата труда.

Как определяется заработок при сдельной форме оплаты труда?

Сдельная оплата устанавливает взаимосвязь между количеством выработанной продукции и величиной заработка, способствует рациональному использованию рабочего времени, улучшению организации труда, росту квалификации рабочих; при этом необходимо повышать требования к качеству продукции.

Основой для начисления заработка при сдельной форме оплаты труда является сдельная расценка — оплата за изготовление единицы продукции (изделия, части изделия), которую определяют либо по норме выработки продукции, либо по норме времени на изготовление единицы продукции:

$$P_{cd} = T_d / H_{выр} ; P_{cd} = T_ч \times H_{вр} ,$$

где P_{cd} — сдельная расценка за единицу выполненной работы;
 T_d — дневная тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая его тарифному разряду;
 $H_{выр}$ — сменная норма выработки;
 $T_ч$ — часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы;
 $H_{вр}$ — норма времени на единицу выполняемых работ, час.
 При сдельной форме оплаты труда используется множество систем начисления заработка (рис. 33).



Рис. 33. Системы сдельной формы оплаты труда

При *индивидуальной прямой сдельной* системе заработок рабочего определяют путем умножения индивидуальной сдельной расценки за единицу продукции (работ) на общее количество изготовленной им продукции (общий объем работ) за определенное время. Эта система оплаты труда стимулирует индивидуальную выработку продукции, но слабо заинтересовывает рабочих в результатах работы всего коллектива организации. Условием ее эффективного применения являются хорошо организованное нормирование труда и правильный учет выработанной продукции.

При *сдельно-премиальной* системе рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за достижение определенных количественных и качественных показателей работы. Сдельный заработок определяется по формуле

$$Z_{cdп} = Z_{cd} + (Z_{cd} \times П_v + П_н \times П_o) / 100,$$

где $Z_{cdп}$ — общая заработная плата рабочего по сдельно-премиальной системе, руб.;

Z_{cd} — заработок рабочего по сдельным расценкам, руб.;

P_b — процент премии за выполнение показателей премирования;

P_{II} — процент премии за каждый процент перевыполнения показателей премирования;

P_o — процент перевыполнения показателей премирования.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает увеличение сдельной расценки по определенной шкале за продукцию, выполненную сверх планового задания. При одноступенчатой шкале за продукцию, изготовленную сверх исходной нормы, сдельная расценка увеличивается на 50%; при двухступенчатой шкале за перевыполнение исходной нормы от 1 до 10% сдельная расценка увеличивается на 50%, свыше 10% — на 75 или 100%.

Общий заработок рабочего по *сдельно-прогрессивной* системе оплаты труда можно рассчитать по формуле

$$Z_{\text{сд прот}} = Z_{\text{сд}} \times \{1 + [(N_{\text{выр ф}} - N_{\text{выр б}}) / N_{\text{выр ф}}] \times K_p\},$$

где $Z_{\text{сд прот}}$ — заработная плата по *сдельно-прогрессивной* системе оплаты труда;

$Z_{\text{сд}}$ — заработок по основным сдельным расценкам;

$N_{\text{выр ф}}$ — фактическое выполнение норм выработки, %;

$N_{\text{выр б}}$ — уровень выполнения норм выработки, принятый за базу, %;

K_p — коэффициент увеличения основной расценки, взятый по шкале в соответствии с процентом перевыполнения исходной (базовой) нормы.

Сдельно-прогрессивную систему применяют преимущественно на узких участках производства, где необходимо усилить стимулирование перевыполнения плановых заданий.

Косвенно-сдельная система заработной платы применяется обычно для вспомогательных рабочих, обслуживающих основное производство. Их заработная плата зависит от результатов труда рабочих, которых они обслуживают. Заработную плату по этой системе можно рассчитывать двумя способами: либо по часовой тарифной ставке вспомогательного рабочего по формуле

$$Z_{\text{к сд}} = T \times \Phi \times Y_{\text{нв}},$$

либо по косвенной сдельной расценке по формуле

$$Z_{\text{к сд}} = P_{\text{к сд}} \times \Phi,$$

где $Z_{\text{к сд}}$ — заработная плата рабочего при *косвенной сдельной* системе оплаты, руб.;

T — часовая тарифная ставка рабочего, руб.;

Φ — фактически отработанное данным рабочим количество часов за расчетный период;

$Y_{ни}$ — индекс выполнения норм всеми рабочими, которых обслуживает рабочий;

$P_{к сд}$ — косвенная сдельная расценка.

Аккордно-сдельная система оплаты труда применяется, когда требуется сократить срок выполнения работ. Общую сумму оплаты устанавливают по аккордному наряду, в котором указывают полный перечень всех работ (операций), их объем, расценку на одну операцию, общую стоимость выполнения всех операций, а также аккордную расценку за весь объем задания. Заработную плату начисляют всему коллективу рабочих (реже — одному рабочему) за выполнение всего аккордного наряда. Общая сумма заработка объявляется заранее, до начала работ. При аккордной оплате труда можно премировать рабочих за сокращение срока выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ.

Каковы виды и основные элементы премиальных систем?

На предприятиях различных организационно-правовых форм собственности основная заработная плата работников, как правило, дополняется различными премиальными выплатами, предусмотренными положениями о премиальных системах. Положения о премировании работников утверждаются руководителем (работодателем) и согласовываются с профсоюзной организацией. Основными видами премирования являются премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, единовременное (разовое) премирование, специальные системы премирования.

Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности наиболее распространено. Оно может быть индивидуальным и коллективным. *Индивидуальное* премирование применяют при выполнении отдельных видов работ, требующих особых навыков, умения использовать специальное оборудование и при необходимости учета специфических показателей премирования для отдельных работников. *Коллективное* премирование основано на создании заинтересованности членов трудового коллектива в общих результатах работы бригады, участка, цеха, отдела или всего предприятия. Премию начисляют на коллектив, а распределяют ее между работниками в соответствии с личным трудовым вкладом каждого на основе учета индивидуальной основной заработной платы, отработанного времени, коэффициента трудового участия или в долях по балльной оценке.

Единовременное (разовое) премирование, как индивидуальное, так и коллективное, предусматривает выплату вознаграждения по итогам работы за год, единовременных поощрений за выполнение особо

важных заданий, срочных и непредвиденных работ, премий по итогам смотров и конкурсов, за участие в выставках, к праздничным и торжественным датам и т.п.

Специальные системы премирования — это вознаграждение работников за экономию конкретных видов материальных ресурсов, создание и внедрение новой техники, выпуск товаров народного потребления и оказания платных услуг населению и т.п. Этот вид премирования разрабатывают либо отдельно, либо включают в систему премирования за основные результаты хозяйственной деятельности конкретных подразделений производства.

Все системы премирования, применяемые на предприятии, должны быть согласованы между собой. Основные элементы любой премиальной системы приведены на рис. 34.



Рис. 34. Содержание премиальных систем

Показатели и условия премирования должны соответствовать задачам предприятия или его подразделений и реально зависеть от трудовых усилий коллективов. К основным показателям и условиям премирования относятся рост производительности труда, повышение качества продукции, работ и услуг, снижение затрат на производство, экономия материальных ресурсов, степень использования производственных мощностей, основных фондов, трудовых, финансовых и материальных ресурсов, рост прибыли, дохода и др.

Выбор круга премируемых работников обеспечивает связь показателей и условий премирования с конкретными задачами производства и содержанием трудовой деятельности работников, что оказывает на последних прямое воздействие.

Размер премии дифференцируют в процентах в зависимости от величины средств, направляемых на премирование, и достижения предельного значения показателя премирования.

Периодичность премирования (ежемесячное, ежеквартальное, полугодовое) и *сроки выплат премий* зависят от сезонности работы, длительности производственного цикла, принятых методов начисления коллективу основной и переменной частей заработной платы.

Основной источник премиальных выплат — фонд потребления предприятия; при этом премирование за основные результаты хозяйственной деятельности и специальное премирование осуществляют за счет фонда оплаты труда в пределах средств, предусмотренных на премирование, которые включают в себестоимость продукции.

Как оценивается труд в производственных бригадах?

При бригадной системе оплаты труда заработок каждого рабочего непосредственно зависит от количества и качества продукции, произведенной всей бригадой, что обеспечивает личную заинтересованность рабочих в достижении бригадой более высоких результатов труда.

Принципиальные особенности бригадной системы оплаты труда заключаются в том, что первоначально коллективный заработок начисляют всей бригаде, а затем распределяют его между членами бригады в зависимости от их индивидуального трудового вклада. В этих условиях коллектив бригады заинтересован наиболее полно и всесторонне оценить результаты труда каждого члена бригады, поскольку общебригадный результат зависит от работы всех.

Общими требованиями, влияющими на эффективность бригадной оплаты труда, являются определение оптимальной численности и профессионально-квалификационного состава бригады; выбор наиболее простых и эффективных показателей оценки труда каждого; правильный расчет внутрибригадных норм выработки и сдельных расценок; правильное распределение бригадного заработка среди членов бригады.

При *повременной* оплате труда бригаде устанавливают нормированные задания с премированием за своевременное и качественное их выполнение. В состав коллективного заработка бригады включают повременную оплату по тарифным ставкам (окладам) с учетом отработанного времени; экономию фонда оплаты труда при работе за отсутствующего рабочего; премии из фонда оплаты труда за основные результаты производственной деятельности; премии и вознаграждения целевого назначения из прибыли, направляемой на эти цели в том случае, если участниками работ являются все члены бригады.

При *сдельной* оплате труда заработную плату начисляют бригаде в целом. Общий заработок бригады зависит от установленной бригаде сдельной (коллективной или индивидуальной) расценки за единицу произведенной продукции и фактической выработки продукции бригадой. Метод распределения бригадного заработка вы-

бирает сама бригада и утверждает на общем собрании. Распределение зависит от типа бригады (специализированная или комплексная), способа разделения труда в бригаде (бригада с полным, частичным разделением труда или без разделения), организационно-технических условий работы бригады.

Наиболее распространенными являются методы распределения заработка в соответствии с тарифными разрядами и отработанным временем, а также по тарифным разрядам, отработанному времени с учетом коэффициента трудового участия (КТУ). Для использования КТУ необходимо определить, на какую часть заработка он будет распространяться (премию, приработок, премию и приработок, приработок и тарифную часть или на весь заработок), установить диапазон КТУ (минимальное и максимальное его значение), а также повышающие и понижающие КТУ факторы и степень их влияния на размер КТУ (табл. 8).

Размер КТУ каждому работнику выставляется в конце смены бригадиром. По итогам работы за месяц каждому определяется среднемесячная величина КТУ, которая выносится бригадиром на утверждение бригадой (советом бригады) и используется при расчетах индивидуальных зарплаток членов бригады.

Таблица 8

Факторы, повышающие и понижающие КТУ

Факторы, повышающие КТУ	Факторы, понижающие КТУ
<p>Превышение средней производительности труда в бригаде при хорошем качестве работы; рост профессионального мастерства, применение теоретических и практических знаний для повышения эффективности работы бригады; инициатива освоения и применения прогрессивных методов труда, качественное выполнение производственных заданий; активность при максимизировании использования оборудования, внедрении новой техники и передовой технологии; систематическое выполнение работ по смежным профессиям и профессиям более высокой квалификации; оказание помощи молодым рабочим в освоении профессии, выполнении производственных заданий и др.</p>	<p>Низкая интенсивность, выражающаяся в отставании от общего темпа труда коллектива; низкий профессиональный уровень, отрицательно влияющий на производительность и качество труда бригады; невыполнение конкретных производственных заданий и распоряжений звеньев, бригадира и мастера; бесхозяйственное отношение к материально-энергетическим ресурсам, их перерасход; нарушение правил техники безопасности, промсанитарии, противопожарной безопасности, дисциплины труда и др.</p>

Наибольшее распространение получило применение КТУ при распределении коллективной бригадной премии.

Как оплачивается труд при контрактной системе найма работников?

Контрактная форма найма и оплаты труда получила широкое распространение для регламентации оплаты труда руководителей, работников науки, а в ряде случаев и рабочих. В соответствии с действующим законодательством заключать контракт можно в трех случаях: когда работа носит срочный характер (должна быть выполнена в определенный срок); по желанию самого работника; когда по закону невозможно заключить постоянный договор, например по контракту принимают работника на место женщины, ушедшей в декретный отпуск.

Контракт — это вид трудового договора, устанавливающий индивидуальные условия трудовой деятельности на определенный срок. В контракте можно предусмотреть права работника на информационное, техническое и прочее обеспечение выполнения служебных обязанностей, повышение квалификации и образовательного уровня в рабочее время за счет работодателя, оплату простоя не по вине работника и др. Работодатель имеет право контролировать выполнение обязательств работника по контракту.

В специальном разделе контракта, регламентирующем условия организации оплаты труда, учитываются профессионально-квалификационный статус работника, его индивидуальные способности, сложность и значимость трудовых функций, практические результаты деятельности и соглашения сторон.

Существующие ставки (оклады) служат лишь отправной точкой для переговоров — оплата труда по контракту может существенно отличаться от них. Возможно деление оплаты труда на постоянную (должностной оклад) и переменную (в зависимости от результатов деятельности) доли. Вопрос об их количественном соотношении решают стороны в индивидуальном порядке в зависимости от характера и содержания работы. При этом конкретный размер должностного оклада устанавливают с учетом сложившейся стоимости рабочей силы на данном сегменте рынка труда.

Переменную долю заработка определяют различными способами, но обязательно с учетом достижения показателей, непосредственно зависящих от работника. Перечень таких показателей разрабатывают на предприятии, в него могут входить рост прибыли (дохода) и рентабельности, ввод в действие объектов или выполнение задания в установленные сроки или досрочно и др.

Пример дифференциации должностных окладов в зависимости от показателей рентабельности и прибыли приведен в табл. 9.

Таблица 9

Изменение базовой оплаты труда по показателям рентабельности и прибыли, %

Повышение уровня рентабельности и прибыли по сравнению с предыдущим периодом	Увеличение базового должностного оклада
<i>Повышение уровня рентабельности</i>	<i>Прирост заработной платы в % от повышения рентабельности</i>
5	20
10	40
20 и более	50
<i>Прирост прибыли</i>	<i>Прирост заработной платы в % от прироста прибыли</i>
До 15	0,3
15—29	0,5
30—39	0,8
40 и выше	1,0

Переменная часть оплаты труда руководителей предприятий и структурных подразделений может определяться на основе учета соотношения темпов роста хозрасчетного дохода (прибыли) с изменением величины средств на потребление.

Контракт может содержать условия социального обеспечения работника: единовременные пособия при уходе на пенсию, при постоянной или временной потере трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оплату медицинской помощи, в том числе стоимости лекарств, лечебно-оздоровительных процедур и др.

Каковы особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности?

Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности определяются тем, что на этих предприятиях работают в основном три категории работников: штатный персонал; временно работающие по догово-

ру; работающие по индивидуальному трудовому соглашению. Штатный персонал оплачивается по фиксированным окладам или ставкам, изменяющимся в зависимости от отработанного времени и результатов работы предприятия, временно работающие по договору и трудовому соглашению — за фактический объем работ после выполнения задания.

Существует несколько способов установления размера оплаты труда работников. по тарифной и бестарифной системам, по трудовым дням, по ставке трудового вознаграждения, по комиссионным, по “плавающим окладам”, в процентах от прибыли, по трудовым дням и др.

Бестарифную систему оплаты труда применяют на предприятиях любой организационно-правовой формы и относят к коллективным системам оплаты труда. Зарботная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда и зависит от квалификационного уровня работника (ККУ), КТУ, отработанного времени.

ККУ определяют отношением фактической средней часовой заработной платы работника за прошедший период (3—12 месяцев) к минимальной заработной плате на данном предприятии за этот же период. Индивидуальный ККУ используют как для расчетов индивидуального заработка, так и для группировки работников по квалификационному уровню. При этом в одной квалификационной группе могут быть и рабочие, и специалисты. КТУ применяется для оценки трудового вклада работника в общий результат труда предприятия. Его величину определяют с учетом факторов, корректирующих заработную плату не более чем на 7—10%. Правильное применение бестарифной системы предполагает строгий учет отработанного рабочего времени.

Разновидностью бестарифной системы является ее модель, при которой вместо двух коэффициентов (ККУ и КТУ) определяют один обобщающий коэффициент оплаты труда, учитывающий как квалификационный уровень работника, так и результативность его работы и отношение к труду за конкретный расчетный период. Для каждого работника определяют отношение его оплаты труда к минимальной по предприятию. Размер заработной платы рассчитывают по формуле

$$Z_{ni} = K_i / \sum_{i=1}^n K_i \times \Phi_{от},$$

где Z_{ni} — размер заработной платы конкретного работника;

n — общая численность работников данного предприятия;

K_i — коэффициент, показывающий, во сколько раз оплата труда i -го работника выше минимальной;

ΣK — арифметическая сумма значений K , всех работников предприятия;

$\Phi_{от}$ — фонд оплаты труда работников предприятия.

Оплата труда в кооперативах и на малых предприятиях, эффективно применяющих подрядные формы организации труда, осуществляется в два этапа: вначале выдается аванс непосредственно за выполнение работы, затем производится окончательный расчет — после реализации продукции и получения дохода в виде доли или процента от доходов, полученных предприятием от реализации продукции.

Комиссионная оплата труда предназначена для работников, которые трудятся по соглашениям и договорам. Оплата труда устанавливается в виде фиксированной доли дохода, который получает предприятие от реализации продукции, произведенной работниками по трудовому соглашению. Размер комиссионных зависит от размеров доходов, получаемых от реализации продукции (услуг) и от затрат, требуемых для продажи изделий в данной или отдаленной местности.

Разновидностью комиссионной оплаты является использование "*ставки трудового вознаграждения*", которая применяется в организациях, оказывающих консультативные и сервисные услуги в области научно-технических разработок. Размер трудового вознаграждения может устанавливаться как фиксированный процент от суммы платежей, поступивших в организацию в соответствии с ее контрактами.

Для руководителей и специалистов на предприятиях различных форм собственности может применяться **система "плавающих окладов"**: по результатам работы в каждом месяце образуются новые должностные оклады за счет их повышения (понижения) за каждый процент роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом участке при условии выполнения планового задания по выпуску продукции.

Оклады работников кооперативных и частных предприятий могут формироваться **в процентах от фактической прибыли**.

Оплата труда **по трудодням** применяется в старательных артелях, большинстве строительных и промышленных кооперативов. Дневные ставки трудодня для отдельных профессий и должностей разрабатываются правлением артели и утверждаются общим собранием его членов. Каждому работнику устанавливают коэффициент, учитывающий его образование, стаж работы, деловые качества, владение несколькими профессиями. Оплата труда председателя артели, других руководителей и высококвалифицированных специалистов производится по фактической стоимости трудодня с применением повышающих коэффициентов в диапазоне от 1,1 до 2,0.

Средства на оплату труда старателей формируют из дохода артели за вычетом обязательных платежей и финансового резерва. Индивидуальную заработную плату определяют путем распределения остающегося дохода между работниками с учетом начисленных каждому трудов дней.

Как организуется оплата труда работников бюджетной сферы?

Оплата труда работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением работников органов государственного управления, осуществляется на основе Единой тарифной сетки (ЕТС), которая представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников бюджетных отраслей, включая рабочих, служащих — технических исполнителей, специалистов и руководителей. Каждой профессионально-квалификационной группе работников соответствует в ЕТС определенный разряд, при этом учитываются только сложность выполняемых работ (должностные обязанности) и квалификация работника.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 1992 г. № 785 “О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы” на основе ЕТС с 1993 г. введена в действие 18-разрядная ЕТС как нормативный документ, регулирующий оплату труда в диапазоне 1 : 10,07. По условиям оплаты труда в соответствии с ЕТС тарификация работников осуществляется так, как указано в табл. 10.

Таблица 10

Тарификация работников по условиям оплаты труда

Группы работников	Тарифные разряды по оплате труда
Рабочие	1—8
Служащие — технические исполнители	2—5
Специалисты различного профиля	4—13
Руководители структурных подразделений; главные и высококвалифицированные специалисты, руководители учреждений и др.	3—18

Тарификация работников осуществляется путем их аттестации на основе квалификационных требований по общеотраслевым должностям и должностям, специфичным для отдельных отраслей бюджетной сферы.

Для проведения в организации аттестации на предприятиях создаются аттестационные комиссии. На каждого аттестуемого работника его непосредственным руководителем готовится представление, содержащее оценку профессиональной подготовки, уровня квалификации и отношения к работе.

Аттестационная комиссия рассматривает представление, заслушивает аттестуемого и выносит решение о соответствии работника определенной должности и разряду оплаты труда.

Решение об установлении работникам соответствующих разрядов оплаты труда принимает с учетом рекомендаций аттестационной комиссии руководитель организации (учреждения, предприятия).

В 1992 г. в ЕТС был заложен принцип нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду с учетом равномерного и регрессивного изменения коэффициентов. Такой принцип предполагает направленность ЕТС на создание преимуществ в оплате работников начальных уровней квалификации, что обусловлено низким уровнем ставки 1-го разряда в условиях бюджетного дефицита и экономического кризиса в стране.

С 1-го апреля 1999 г. в ЕТС произошли существенные изменения. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 марта 1999 г. № 309 “О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы” тарифные коэффициенты ЕТС базируются на значительно возросшей (с 60 до 110 руб. в месяц) ставке оплаты 1-го разряда и уменьшенном диапазоне новой ЕТС — с 1 : 10,07 до 1 : 8,23.

Новые условия оплаты труда по ЕТС приняты по согласованию с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей и используются не только в отраслях бюджетной сферы, но и на ряде предприятий предпринимательского сектора экономики в России.

Как организуется оплата труда государственных служащих?

Основные принципы организации оплаты труда государственных служащих определены в ст. 17 Федерального закона “Об основах государственной службы Российской Федерации” и указами Президента Российской Федерации № 310 (от 9 апреля 1997 г.) и № 265 (от 6 марта 1998 г.)

Денежное содержание государственного служащего состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд, выслугу лет, особые условия государствен-

ной службы, надбавок за почетные звания Российской Федерации, а также премий по результатам работы. Размер минимального должностного оклада государственного служащего устанавливается по младшей должности государственной службы исходя из величины прожиточного минимума, средней заработной платы работников промышленности и отраслей бюджетной сферы. Разница между размерами должностных окладов по предыдущей и последующей должностям государственной службы не может быть менее 5% и более 10%.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин государственному служащему устанавливается в размере не менее 50% должностного оклада по замещаемой государственной должности государственной службы. Размеры ежемесячной надбавки за выслугу лет приведены в табл. 11. Ежемесячная надбавка за особые условия государственной службы установлена в размере 20% должностного оклада. Условия ее выплаты устанавливают руководители федеральных органов исполнительной власти или их аппаратов, других госорганов, предусмотренных Конституцией страны.

Порядок исчисления стажа для установления этой надбавки утвержден Указом Президента Российской Федерации от 3 сентября 1997 г. № 982. В Москве ежемесячная надбавка лицу, имеющему почетное звание, устанавливается в размере 50% должностного оклада по замещаемой должности.

Таблица 11

**Размеры ежемесячных надбавок за выслугу лет
федеральным государственным служащим**

Стаж государственной службы	Проценты
От 1 года до 5 лет	10
Свыше 5 лет до 10 лет	20
Свыше 10 лет до 15 лет	30
Свыше 15 лет	40

Премирование государственных служащих производится по итогу службы за месяц (квартал) и за год, а также за выполнение особо важных заданий в порядке и на условиях, устанавливаемых руководителем государственного органа.

При формировании и утверждении фондов оплаты труда для всех федеральных органов исполнительной власти сверх суммы средств, направленных на выплату должностных окладов федераль-

ным государственным служащим, предусматриваются в расчете на год средства на выплату:

- ежемесячной надбавки за классный чин — в размере четырех должностных окладов;
- ежемесячной надбавки за выслугу лет — в размере трех должностных окладов;
- ежемесячной надбавки за особые условия государственной службы — в размере двух с половиной должностных окладов;
- премий по итогам службы за месяц (квартал) и за год, а также за выполнение особо важных заданий — в размере трех должностных окладов;
- материальной помощи — в размере двух должностных окладов.

В итоге сверх должностного оклада каждый госслужащий может получать 14,5 должностных окладов в год или 1,2 должностных оклада в месяц дополнительно к основному должностному окладу. Оклад денежного содержания государственного служащего индексируется в размерах и в сроки, установленные для работников бюджетной сферы в централизованном порядке. Предельная численность и фонд оплаты труда государственных служащих определяются соответствующими законодательно-нормативными актами.

Глава 9. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ И ФОРМИРОВАНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

В чем сущность уровня жизни и какие факторы его определяют?

Уровень жизни как комплексная социально-экономическая категория отражает степень развития и уровень удовлетворения разнообразных материальных, духовных и социальных потребностей человека, живущего в обществе. В соответствии со ст. 25 Конвенции МОТ № 117 “Об основных целях и нормах социальной политики” человек имеет право на уровень жизни, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, а также право на обеспечение на случай безработицы, инвалидности или иной случай утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам. В соответствии с рекомендациями ООН уровень жизни представляет собой систему нескольких элементов: здоровье, демографические условия, пища, одежда, фонды потребления и накопления; условия труда, занятость, организация труда; образование, в том числе грамотность; жилище, включая его благоустройство; социальное обеспечение.

В России и ее регионах для оценки уровня жизни в ходе экономической реформы используется система показателей: средняя оплата труда работников; покупательная способность населения со средней заработной платой и пенсией; минимальный потребительский бюджет по основным социально-демографическим группам населения; прожиточный минимум по основным социально-демографическим группам населения; численность и доля населения, имеющего среднедушевые доходы ниже минимального потребительского бюджета и прожиточного минимума; потребление продуктов питания в домашних хозяйствах с различным уровнем среднедушевого дохода; денежные доходы и расходы определенных социально-демографических групп населения; показатели дифференциации населения по среднедушевым доходам; структура потребительских расходов различных социально-демографических групп населения.

Компонентами уровня жизни являются определенные виды потребностей, удовлетворение которых — составная часть уровня жизни в целом (например, питание, здоровье, образование и др.). Эти

потребности, как правило, удовлетворяются определенным видом человеческой деятельности (производство продуктов питания, медицинское обслуживание, обучение и др.), каждый из которых включает множество данных, способствующих удовлетворению потребностей в соответствующей области в течение какого-то периода времени. Совокупность компонентов охватывает всю сферу человеческих потребностей, и степень удовлетворения потребностей позволяет выделить четыре уровня жизни населения (табл. 12).

Таблица 12

Уровни жизни населения

Достаток	Пользование благами, обеспечивающими всестороннее развитие человека
Нормальный уровень	Рациональное потребление, обеспечивающее человеку восстановление его физических и интеллектуальных сил
Бедность	Потребление благ на уровне сохранения работоспособности как нижней границы воспроизводства рабочей силы
Нищета	Минимально допустимый набор благ и услуг, потребление которых позволяет лишь поддерживать жизнеспособность человека

На уровень жизни воздействует множество факторов: с одной стороны, состав и величина постоянно изменяющихся потребностей населения; с другой стороны — ограничения в возможностях удовлетворения потребностей, исходя из положения на рынке товаров и услуг, доходов населения, заработной платы работников, которые определяются масштабами и эффективностью производства, сферы услуг, состоянием НТП, культурно-образовательным уровнем населения и его структурой, национальными особенностями, политической и экономической обстановкой в стране (рис. 35).

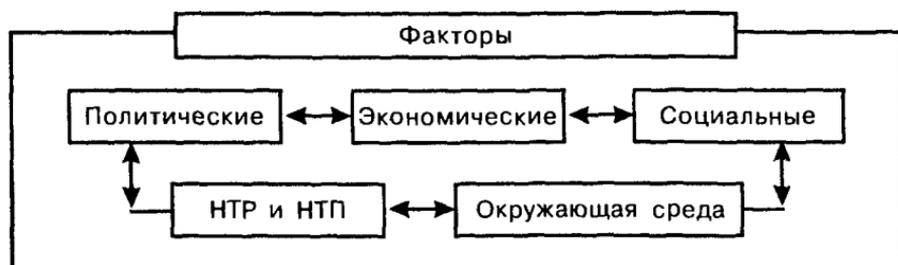


Рис. 35. Факторы, определяющие уровень жизни населения

Все факторы тесно взаимосвязаны, взаимозависимы и требуют их комплексного рассмотрения при решении проблемы повышения уровня жизни в стране.

Каковы классификация показателей и методика оценки уровня жизни?

Показатели уровня жизни можно разделить на четыре группы: индикаторы дохода; комбинированные индикаторы, включающие индикаторы дохода и недоходные индикаторы; индикаторы социального участия; субъективные индикаторы.

Для оценки уровня жизни в рамках одной страны чаще всего используются индикаторы дохода, основанные на имеющихся данных о доходах и расходах населения (табл. 13). Определяются частные (индивидуальные) и синтетические (обобщающие) показатели. Важнейшими среди них являются распределение семей по величине дохода на семью, распределение семей по доходу на одного члена семьи, распределение граждан по душевому потреблению.

Оперативная статистика социальных индикаторов отражает прожиточный минимум, средний денежный доход на одного работающего, размер пенсии, индекс потребительских цен и др.

Изменение уровня жизни населения оценивается на основе расчета индекса стоимости жизни (J), который в настоящее время исчисляется по набору товаров и услуг для различных социально-демографических групп населения и по минимальному набору по формуле

$$J = P_1 q_0 / P_0 q_0,$$

где P_0, P_1 — цена покупки базисного и текущего периодов;
 q_0 — объем покупок базисного периода.

В общем виде процесс исчисления индекса стоимости жизни можно представить поэтапно: 1) обследование семейных бюджетов для получения информации о структуре расходов различных групп населения; 2) выбор магазинов и товаров-представителей, на которых изучается изменение цен; 3) определение самого набора товаров-представителей. В разных странах количество товаров в таком наборе колеблется от 100 до 1000. Широко развитая система “весов” позволяет переходить от конкретных товаров-представителей к агрегированным (укрупненным) товарным позициям.

В условиях разбалансированности российского рынка происходит заметный рост стоимости жизни. Это усиливает необходимость измерения воздействия динамики потребительских цен на уровень жизни населения.

Основные показатели доходов и уровня жизни населения России

Показатели	На душу населения		Социально-демографические группы			
			Трудоспособные	Пенсионеры	Дети до 7 лет	Дети 7—15 лет
Величина прожиточного минимума (ПМ), руб.	1999 г	1016,4	1134,5	836	821,4	1106,1
	2000 г.*	1185,1	1292,3	924,6	937,7	1277,9
Величина продуктового набора ПМ, руб.	1999 г	593,1	599,8	517,5	515	735,9
	2000 г.*	642,4	653,5	585	550,6	788,1

* Данные за январь-сентябрь 2000 г.

Социально значимыми стандартами, характеризующими уровень предельно допустимых норм социального обеспечения, являются минимальный потребительский бюджет, прожиточный минимум, уровень бедности, черта бедности, “пороговые значения” качества жизни и др.

В рекомендациях ООН в качестве комбинированного показателя уровня жизни предложен показатель “индекс качества жизни”, включающий характеристики, определяющие состояние здравоохранения, уровень образования, среднюю продолжительность жизни, степень занятости населения, платежеспособность населения, доступ к политической жизни.

Для международного сопоставления уровня жизни с 1990 г. применяется социальный индикатор “индекс развития человеческого потенциала” (ИРЧП), или (сокращенно) “индекс человеческого развития” (ИЧР), который измеряется тремя показателями: ожидаемая продолжительность жизни; уровень образования; реальный душевой ВВП. В совокупности они отражают три главных качества: здоровую жизнь, уровень знаний, достойный уровень жизни. Для каждого показателя применяется шкала от 0 до 1, где 0 — это минимум, а 1 — максимум.

По новой методике минимальные показатели формируются исторически, примерно за 30 прошлых лет, максимальные рассчитываются на 30 лет вперед.

ИЧР — это простое среднее трех индексов: индекса ожидаемой продолжительности жизни, индекса уровня образования, индекса

скорректированного реального ВВП на душу населения в долларах паритета покупательной способности (ППС). Каждый показатель (индекс) рассчитывается по формулам вида

$$J_{\text{ППС}} = D_{\text{ф}} - D_{\text{мин}} / D_{\text{макс}} - D_{\text{мин}},$$

где $D_{\text{ф}}$ — фактическое значение показателя;

$D_{\text{макс}}$ и $D_{\text{мин}}$ — соответственно максимальное и минимальное значение показателя.

Переход от плановой экономики к рыночной сопровождается резким увеличением дифференциации доходов населения. Причем вначале этот процесс происходит на фоне экономического спада и высоких темпов инфляции, которые обостряют проблему неравенства, вызывая значительное снижение уровня жизни основной массы населения. Чтобы сгладить остроту социально-экономических противоречий и не допустить массового обнищания населения, государство должно активно участвовать в перераспределении доходов, сформировать новую систему социальной защиты населения, адекватную требованиям переходного периода.

Какова взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда?

Определяющую роль в повышении уровня жизни населения играет рост ВВП и национального дохода (НД). Производство и объем НД являются результатом эффективности труда нынешнего поколения и источником роста фонда потребления и фонда накопления в обществе. Рост НД и ВВП позволяет государству повышать минимальный размер оплаты труда и пенсии, размеры социальных пособий, осуществлять различные социальные программы и т.п.

Размер и динамика национального дохода зависят от многих факторов: производительности труда, эффективности труда, занятости, отраслевой структуры производства, объемов инвестиций, уровня развития социальной сферы и др. Определяющую роль играют производительность и эффективность труда, позволяющие получить прирост ВВП и НД без дополнительных трудовых затрат и при существенной экономии материальных и финансовых ресурсов на производство продукции.

В свою очередь, производительность и эффективность труда зависят от состояния НТП, совершенствования организации труда, производства и управления, социально-экономических факторов (мотивации труда, развития социальной сферы и др.).

НТП и НТР вносят изменения в развитие новой техники, новых материалов, прогрессивной технологии, в содержание и организа-

цию труда, организацию производства и управления; привносят новые знания в образование, профессиональную подготовку кадров и т.д. Новая информация в виде открытий, изобретений характеризует потенциал экономического роста, способствующий повышению эффективности труда и уровня жизни в стране.

Экологическая направленность НТП — сохранение природной среды, генофона нации — проявляется в условиях и содержании труда, экономии природных ресурсов, рационализации потребления, что благотворно влияет на организм человека, его работоспособность, продолжительность жизни. Пропаганда здорового образа жизни, экологических и медицинских знаний способствует превращению в жизнь новой идеологии НТП.

Дополнительные возможности роста производительности общественного труда заложены в социальной сфере (наука, образование, здравоохранение, культура), где формируется человеческий потенциал. Развитие социальной сферы обуславливает удовлетворение социальных (духовных, культурных) потребностей населения, способствует развитию интеллекта нации, сохраняет и укрепляет здоровье нации, влияет на экономическое развитие общества и т.д. Увеличению богатства цивилизованных стран способствует использование результатов творчества предыдущих поколений посредством обучения, просвещения, усвоения научных знаний, моральных норм. Результаты творческой деятельности также обеспечивают рост национального дохода за счет лучшего использования трудовых, материальных и природных ресурсов, что создает возможности для сокращения рабочего времени, улучшения условий труда, повышения рентабельности и прибыльности производства, роста заработной платы, доходов и уровня жизни населения.

В России концепцию развития общества в годы перехода к рынку можно расценить как неудачную, оказавшую отрицательное воздействие на повышение уровня жизни: налицо уменьшение национального имущества, снижение ВВП, НД, объема промышленного производства, производительности труда; заторможенное развитие социальной сферы (недостаточность финансирования, оплата труда по “остаточному принципу”, комерциализация некоторых социальных услуг). Отсутствие целенаправленной идеологии развития НТП, инвестиционной стратегии в реализации достижений НТП и в развитии социальной сферы, а также комерциализация некоторых социальных услуг неизбежно отрицательно сказываются на уровне жизни каждого человека, всего населения и его отдельных групп.

Каковы источники формирования и структура доходов населения?

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

Доходы могут формироваться по труду, собственности, способностям, потребностям, должности, с помощью лотерей, своевременной оплаты труда. В цивилизованном мире основой распределения общественных благ является принцип по труду. В рыночной экономике он модифицируется в принцип распределения по предельной продуктивности труда, которая определяется с учетом ситуации на рынке труда.

Основными источниками личных доходов являются трудовая деятельность населения, работающего по найму; трудовая деятельность лиц свободной профессии; предпринимательская деятельность; собственность; средства государства и предприятий, распределенные в соответствии с принадлежностью к определенной социальной группе и категории персонала; личные подсобные хозяйства.

Классификация доходов предусматривает их распределение и объединение в группы и подгруппы в зависимости от различных признаков (табл. 14).

Переход к рыночной экономике разнообразит стратегии поведения людей в сфере занятости и по отношению к получению дохода. Некоторые группы населения стремятся к получению максимально высоких доходов ценой полного расходования своей рабочей силы. Другие группы (например, люди со слабым здоровьем, работающие пенсионеры, женщины-матери, взрослые дети, живущие с родителями) предпочитают фиксированный доход при ограниченных затратах труда. При выборе линии трудового поведения критерием чаще всего является сравнительная ценность, придаваемая дополнительному доходу или свободному от работы времени.

Свободное время также можно считать одним из параметров неденежного дохода, к которому можно отнести использование услуг, связанных с жильем, предметами длительного пользования, удовлетворенность работой. Проблема свободного времени или продолжительность рабочего дня имеет важное значение, так как человек может увеличить свой денежный доход, работая в нескольких местах и продлевая свое рабочее время.

Общей тенденцией изменений структуры доходов населения за период реформ стало снижение доли заработной платы в составе совокупных денежных доходов. Наряду с этим все большую роль

Признаки формирования и структура доходов

Классификация доходов		
по экономической природе	по экономическому содержанию	по степени использования
<p>Трудовые доходы (основой формирования которых является трудовая деятельность).</p> <ul style="list-style-type: none"> • получаемые в форме оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности; • от индивидуальной трудовой деятельности; • от личного подсобного хозяйства; • от предпринимательской деятельности, • от реализации платных бытовых услуг и т.д. <p>Нетрудовые доходы</p> <p>а) экономически обоснованные (получаемые по линии государственных официальных каналов и от бизнеса, не противоречащего правовым нормам, нормам морали, гражданскому кодексу жизни в обществе):</p> <ul style="list-style-type: none"> • социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии и др.); • доходы от собственности; • дивиденды по акциям, • проценты по облигациям и другим ценным бумагам; • доходы на вложенный капитал в производственную сферу или другие отрасли экономики и т.п. <p>б) экономически не обоснованные:</p> <ul style="list-style-type: none"> • все виды доходов, полученных от незаконных финансово-хозяйственных операций, от деятельности и услуг, противоречащих общественным нормам морали и этики, унижающих достоинство личности человека и граждан, или от криминальных действий 	<p>Денежные доходы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заработная плата; • пенсии, • стипендии; • пособия, • предпринимательский доход; • дивиденды; • доходы от собственности; • доходы от продажи ценных бумаг, • средства от продажи продукции личного подсобного хозяйства; • приrost денежных вкладов в сберегательном банке и т.д. <p>Натуральные доходы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, используемых на личное потребление, • стоимость натуральных услуг лечебно-профилактического, культурно-бытового и социального характера, оплачиваемых за счет федерального, муниципального бюджетов и фондов предприятий и др. <p>Совокупные доходы (показатель, характеризующий материальную обеспеченность населения):</p> <ul style="list-style-type: none"> • все виды доходов — как денежные, так и натуральные 	<p>Общие (брутто-доходы):</p> <ul style="list-style-type: none"> • сумма доходов, полученная из всех источников, включая и средства, предназначенные для уплаты налогов и обязательных платежей <p>Располагаемые (нетто-доходы).</p> <ul style="list-style-type: none"> • сумма средств, остающаяся после уплаты налогов и обязательных платежей, которую семья может в максимальном размере потратить на конечное потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников <p>Реальные доходы</p> <ul style="list-style-type: none"> • стоимость приобретенных материальных и культурно-бытовых благ на сумму располагаемого дохода с учетом цен на товары и услуги

среди источников доходов начинают играть доходы от предпринимательской деятельности, от собственности и социальные трансферты.

Как дифференцируются доходы различных социальных групп?

Дифференциация денежных доходов работников складывается преимущественно под влиянием двух факторов: дифференциация заработной платы и дифференциация семейного положения работников. Однако дифференциацию заработной платы и дифференциацию доходов нельзя оценивать с одних и тех же позиций. В первом случае экономическое неравенство соответствует понятию социальной справедливости в рамках данного общественного строя и является условием прогресса; во втором случае неравенство складывается в результате перераспределения доходов в семьях, которое в известной мере является “несправедливым”, поскольку в определенной части не имеет отношения к труду и трудовым заслугам людей.

Причинами неравенства и имущественного расслоения по доходам являются неравное распределение доходов и собственности; неодинаковые стартовые условия для развития индивидуально-трудовой деятельности, предпринимательства, бизнеса; относительно низкий размер оплаты труда у некоторых категорий работников; повышение доли иждивенцев в семье; наличие незанятых трудоспособных лиц; низкий уровень социальных выплат; несвоевременные выплаты заработной платы, пенсий, пособий.

Неравенство и социально-имущественное расслоение населения — одна из серьезных проблем периода перехода к рыночным отношениям. Для количественной оценки дифференциации доходов применяются децильный коэффициент, коэффициент Джинни и кривая Лоренса.

Децильный коэффициент — это соотношение между средними доходами 10% наиболее обеспеченных и 10% наименее обеспеченных граждан. В 1998 г. на 10% наиболее обеспеченного населения приходилось 33,1% денежных доходов, а на 10% наименее обеспеченных — всего 2,5% денежных доходов, т.е. доходы 10% богатых в 13,3 раза превышали доходы 10% беднейших.

Коэффициент Джинни — это индекс концентрации доходов населения. Он используется для характеристики распределения совокупного дохода между группами населения. В России значение этого коэффициента в 1998 г. составляло 0,4, что значительно превышало показатели большинства европейских стран и США. В то же время объективность подсчета в Госкомстате России должна под-

вергаться сомнению: оценить доходы наиболее обеспеченных слоев общества довольно сложно, так как значительная часть доходов не декларируется.

Кривая Лоренса демонстрирует степень удаления фактического распределения доходов от состояния абсолютного равного распределения, которое теоретически представлено биссектрисой на графике долей доходов и долей семей (рис. 36).

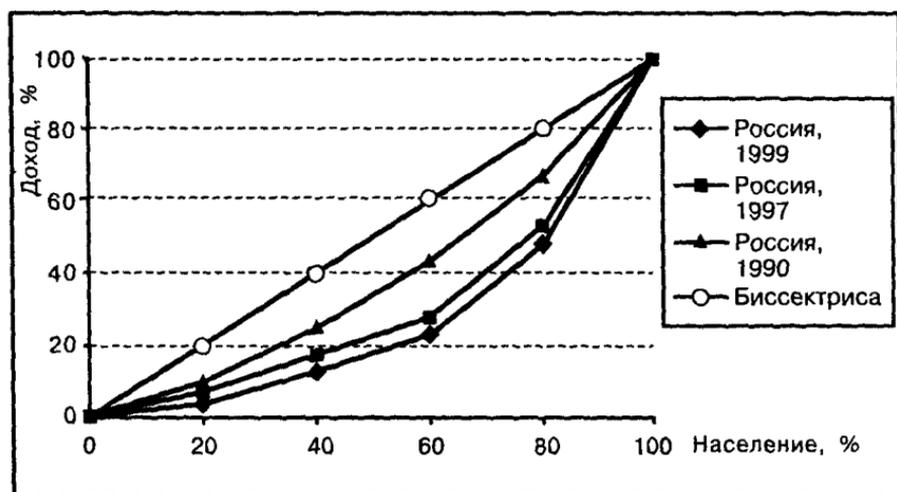


Рис. 36. Кривая Лоренса

Проблема углубляющейся дифференциации доходов представляет серьезную опасность с экономической и социальной точек зрения. Это означает отсутствие формирования среднего класса в России, на который должно опираться правительство в ходе осуществления рыночных реформ.

Основными способами перераспределения доходов населения являются налогообложение личных доходов, имущества и система социальных трансфертных платежей.

Ученые-экономисты пришли к выводу, что предел социальной напряженности наступает в тот момент, когда беднейшие 40% населения начинают получать менее 12–13% общей суммы доходов. Между тем сейчас к населению, получающему низкие доходы, относится подавляющая часть работников сфер образования, здравоохранения, культуры.

Как влияет инфляция на уровень жизни населения?

Инфляция крайне отрицательно сказывается на жизненном уровне, соотношении номинальной и реальной заработной платы трудящихся, поскольку их сбережения и заработки значительно обесцениваются. Стремительное (особенно в 1992—1994 гг.) повышение цен на потребительские товары и услуги привело к существенному замедлению темпов роста номинальной и падению реальной заработной платы. Доля прироста номинальной заработной платы, “съедаемая” инфляцией, существенно возросла, а уровень реальной заработной платы оказался “отброшенным” почти на десятилетие.

Инфляция, выходя из-под контроля и даже оставаясь относительно слабой, регулируемой, оказывает на ход экономического развития целый комплекс сугубо негативных влияний. Общеизвестно, что инфляция сужает мотивы к трудовой деятельности, ибо подрывает возможности нормальной реализации ценовых заработков. Инфляция, особенно в условиях существенного роста цен, усиливает социальную дифференциацию населения, разрыв между “крайними” группами получателей доходов. Кроме того, инфляция ограничивает возможности накопления. Сбережения в ликвидной форме сокращаются, частично принимая натуральную форму (скупка недвижимости). Соотношение между потребляемой и сберегаемой частями доходов сдвигается в сторону потребления. Выпуск ценных бумаг нередко не достигает желаемой цели, ибо оказывается не в состоянии “изъять” деньги у населения.

Инфляция ослабляет позиции властных структур. Стремление государственных органов получить посредством эмиссии дополнительные средства для решения неотложных задач имеет своим следствием рост недовольства, усиление нажима со стороны различных социальных групп в целях увеличения заработков, получения дополнительных льгот и субсидий. Снижается доверие к программам и мероприятиям, намечаемым и проводимым правительством. Реакция населения на ухудшение условий на потребительском рынке, в производстве принимает нередко довольно острые формы.

Наиболее негативными последствиями инфляционных процессов являются:

- снижение реальных доходов населения (при неравномерном росте номинальных доходов);
- обесценение сбережений населения (повышение процентов на вклады, как правило, не компенсирует падение реальных размеров сбережений);
- потеря у производителей заинтересованности в создании качественных товаров (увеличивается выпуск товаров низкого качества, сокращается производство относительно дешевых товаров);

- усиление диспропорций между производством промышленной и сельскохозяйственной продукции;

- ограничение продажи сельскохозяйственных продуктов в силу снижения заинтересованности, в ожидании повышения цен на продовольствие;

- ухудшение условий жизни преимущественно у представителей социальных групп с твердыми доходами (пенсионеров, служащих, студентов, доходы которых формируются за счет государственного бюджета).

Для поддержания фиксированного уровня жизни введена система компенсационных мер, т.е. индексация социальных программ, доходов различных групп населения, заработной платы работающих, пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат населению. Однако в России индексация доходов, сбережений и компенсационных выплат не устраняет негативное воздействие инфляции на уровень жизни населения, поскольку, как правило, проводится после очередного повышения цен на рынках товаров и услуг.

РАЗДЕЛ III. ПЛАНИРОВАНИЕ, АУДИТ И СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

Глава 10. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Как отражается планирование труда в бизнес-плане?

Свободное предпринимательство и жесткая конкурентная среда в условиях рыночных отношений вынуждают предприятия прогнозировать и планировать свою деятельность, разрабатывать производственные планы с учетом конъюнктуры рынка и своих ресурсных возможностей, включая ресурсы труда. При этом решаются три группы задач:

- определение потребности в рабочих, специалистах, служащих, руководителях — по специальностям, профессиям, уровню квалификации с учетом подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- мобилизация коллектива на повышение производительности и качества труда;
- обоснование фонда потребления, установление размеров заработной платы и других выплат из фонда потребления.

При наличии рыночных отношений, свободного предпринимательства производственные планы служат инструментом реализации отдельных сделок или их совокупности в целях обеспечения максимально возможной прибыли. Так, план-программа с необходимыми экономическими обоснованиями получила название “бизнес-план”. Он предшествует началу предпринимательской деятельности, является обоснованием при расчете ожидаемого результата производства или целесообразности ведения какого-либо дела, заключения определенной сделки.

Учитывая серьезные изменения в планировании за последние годы и отсутствие регламентирующих нормативных документов по

бизнес-плану, исходя из практики можно выделить следующие наиболее часто встречающиеся его разделы:

- цели и задачи предпринимательской сделки;
- характеристика продукции (услуг), планируемой к выпуску, — разделы, где отражены трудовые показатели:
 - основные показатели бизнес-плана;
 - ресурсы для реализации сделки;
 - программа действий, организационный план;
 - ожидаемый экономический эффект.

В бизнес-плане указывают потребность в специалистах (с учетом профиля работы, образования, опыта) для успешной работы предприятия, предположительный размер заработной платы; рассматривают возможность пользования услугами служб занятости, привлечения специалистов на постоянную работу или в качестве совместителей.

При подготовке бизнес-плана для уже действующего предприятия составляются краткие справки о сотрудниках, где отражены их квалификация, опыт работы, целесообразность дальнейшего их использования.

Многие фирмы терпят крах из-за организационной неразберихи — нечеткого определения ролей, взаимодействия служб друг с другом, нарушения координации и контроля их деятельности. Поэтому бизнес-план должен включать и организационную схему предприятия.

В бизнес-плане выделены вопросы найма и оплаты труда руководящих работников, участия в прибылях.

На государственных и муниципальных унитарных предприятиях используется традиционный техпромфинплан, в специальном разделе которого планируются трудовые показатели.

Текущее планирование учитывает следующие трудовые показатели: производительность труда; численность рабочих; численность промышленно-производственного персонала; трудоемкость продукции; средняя заработная плата на одного работника, относящегося к промышленно-производственному персоналу (ППП), на одного работника предприятия в целом.

Применительно к работникам, относящимся к ППП, планируют затраты труда на единицу продукции; производительность труда на одного рабочего, на одного работника ППП; темпы роста производительности труда; прирост объема продукции за счет роста производительности труда; численность ППП; численность основных и вспомогательных рабочих; фонд оплаты труда по всем категориям персонала; среднюю заработную плату по всем структурным подразделениям.

Применительно к непромышленной группе планируют численность работников; фонд оплаты труда и среднюю заработную плату.

Планирование производства внутри предприятий при наличии рыночных отношений способствует развитию фирм, увеличению их доходов и доходов отдельных работников, улучшению использования рабочей силы.

Каковы взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия?

К трудовым показателям относятся производительность труда, выработка, трудоемкость производственной программы, трудоемкость единиц продукции, численность и состав персонала, фонд заработной платы, фонд оплаты труда, фонд потребления, средняя заработная плата

В новых условиях хозяйствования планирование трудовых показателей приобретает особое значение. На первое место выдвигается задача лучшими средствами и с наименьшими затратами живого и овеществленного труда выполнить производственную программу по выпуску конкурентоспособной продукции. Это усиливает значение трудовых показателей и их влияние на весь ход производственного процесса.

Центральное место в системе показателей занимает планирование *производительности труда*.

Повышение производительности труда — главный фактор роста эффективности и развития всего производства. Оно непосредственно связано со снижением трудоемкости продукции, рациональным использованием рабочего времени, квалификацией работников, организацией труда, системой стимулирования труда и т.п.

Трудоемкость единицы продукции является основой формирования численности и состава персонала и непосредственно связана с нормированием труда и формированием фонда оплаты труда.

Трудовые показатели взаимосвязаны с другими показателями оперативных и стратегических планов, поскольку являются составной частью технического, экономического и финансового планирования.

При определении затрат на производство продукции трудовые показатели непременно находят отражение в расчетах экономического эффекта и в распределении прибыли.

Как планируется повышение эффективности труда?

Планирование повышения эффективности труда предусматривает выявление резервов и проведение расчетов планового уровня производительности труда по факторам.

Программы повышения производительности труда подразумевают внесение изменений в такие сферы, как человеческие ресурсы, структура производства, технологические процессы, культура производства. Их разработка осуществляется на основе определенных принципов (рис. 37).



Рис. 37. Принципы планирования производительности труда

Целям повышения производительности труда в наибольшей степени соответствует интерактивное планирование, основанное на принципе участия и мобилизации творческих способностей участников предприятия и предполагающее в будущем подвластность контролю.

Чтобы составить достаточно напряженный, но всесторонне обоснованный, сбалансированный и реальный проект, при планировании производительности труда необходимо учесть все причины, обуславливающие его рост, включить в проект все выявленные резервы.

На уровень и динамику производительности труда оказывают влияние объективные факторы: изменение объема и структуры производства, повышение технического уровня производства и др. Для определения воздействия какого-либо фактора на рост производительности труда рассчитывается экономия рабочей силы по отношению к необходимой численности работников.

При неизменной структуре объема производства исходную численность работников ($Ч_{и}$) на данный объем работ можно определить по формуле

$$Ч_{и} = Ч_{баз} \times I_{оп},$$

где $Ч_{баз}$ — численность работников базового периода, человек;
 $I_{оп}$ — рост объема производства i -го структурного подразделения.

При наличии изменений в структуре объема производства используется формула

$$Ч_{и} = Ч_{i} \times I_{оп},$$

где $Ч_{i}$ — численность работников i -го структурного подразделения, человек.

Повышение технического уровня производства (внедрение новой техники, механизация и автоматизация производства, внедрение новых технологических процессов, модернизация оборудования и т.д.) — важнейший фактор, влияющий на рост производительности труда.

За счет модернизации или внедрения нового оборудования можно рассчитать экономию рабочей силы ($\mathcal{E}_{\text{р}}$) по формуле

$$\mathcal{E}_{\text{р}} = [I - (M \times 100)/(M_{\text{ст}} \times 100 + M_{\text{м}} \times \Pi_{\text{т}})] \times \mathcal{C}_{\text{и}} (T_{\text{д}}/T_{\text{к}}),$$

где M — общее количество единиц оборудования;

$M_{\text{м}}$ — количество нового или модернизированного оборудования;

$M_{\text{ст}}$ — количество немодернизированного оборудования;

$\Pi_{\text{т}}$ — рост производительности труда при эксплуатации нового или модернизированного оборудования, %;

$T_{\text{д}}$ — число месяцев действия нового или модернизированного оборудования;

$T_{\text{к}}$ — календарное число месяцев в расчетном периоде.

Экономия численности работающих определяется по формуле

$$\mathcal{E}\mathcal{C}_{\text{ини}} = (\mathcal{C}_{\text{ини}} \times \mathcal{E}_{\text{р}} \times \mathcal{Y}_{\text{з}})/(100 \times 100),$$

где $\mathcal{C}_{\text{ини}}$ — исходная численность работающих для производства планового объема продукции исходя из выработки базисного периода;

$\mathcal{Y}_{\text{з}}$ — доля рабочих, занятых обслуживанием оборудования, к численности промышленно-производственного персонала, %;

$\mathcal{E}_{\text{р}}$ — относительная экономия численности рабочих, %:

$$\mathcal{E}_{\text{р}} = [I - (M \times 100)/(M_{\text{ст}} \times 100 + M_{\text{м}} \times \Pi_{\text{т}})] \times (T_{\text{д}}/T_{\text{к}}) \times 100.$$

При определении производительности труда учитываются факторы, связанные с совершенствованием управления, организации производства и труда: мероприятия по улучшению управления производством, повышению уровня специализации, улучшению условий труда, сокращению потерь от брака, повышению квалификации работников и др.

Влияние каждого фактора на рост производительности труда ($\Pi_{\text{т}}$) определяется по формуле

$$\Pi_{\text{т}} = (\mathcal{E}_{\text{р}_i} \times 100)/n,$$

где $\mathcal{E}_{\text{р}_i}$ — экономия рабочей силы по i -му фактору, человек.

Прирост производительности труда по всем факторам рассчитывается суммированием прироста по каждому фактору по формуле

$$П_{г_i} = (\Theta_{чр_i} \times 100) / (Ч_{и} - \Theta_{чр_i}).$$

Подход к планированию производительности труда в условиях перехода к рыночным отношениям меняется — в этих условиях исходят из принципиально нового понятия сущности и стратегии планирования трудовых показателей на предприятии, в том числе и производительности труда.

Системный подход к управлению производительностью требует определения технических, технологических и организационных факторов. При этом должны использоваться два фактора производительности: показатель непосредственного труда (отношение общего объема продукции к количеству затраченного на его производство труда в единицах рабочего времени) и многофакторный показатель эффективности (затраты не только труда, но и других ресурсов — сырья, материалов, топлива, электроэнергии, издержек по сбыту и др.).

Управление производительностью является процессом, предполагающим стратегическое и оперативное планирование, постоянный контроль за эффективным внедрением новых технологических, организационных и управленческих решений.

Как планируется численность персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия?

Потребность в персонале, его численности на различных предприятиях или фирмах определяется величиной спроса на изготавливаемую ими продукцию, производимые работы или услуги. Процесс планирования включает в себя три этапа: оценка наличных трудовых ресурсов, оценка будущих потребностей, разработка программы развития трудовых ресурсов. Цели и задачи кадрового планирования отражены на рис. 38.

Одна из главных задач — обеспечение рабочих мест на длительную перспективу с учетом постоянного технического и технологического обновления производства.

Планирование численности кадров предполагает ее расчет на основе полной трудоемкости, т.е. подсчета численности необходимого количества рабочих различных специальностей, способных выполнить весь объем работ производственной программы. Далее определяется необходимое число специалистов, служащих и уп-

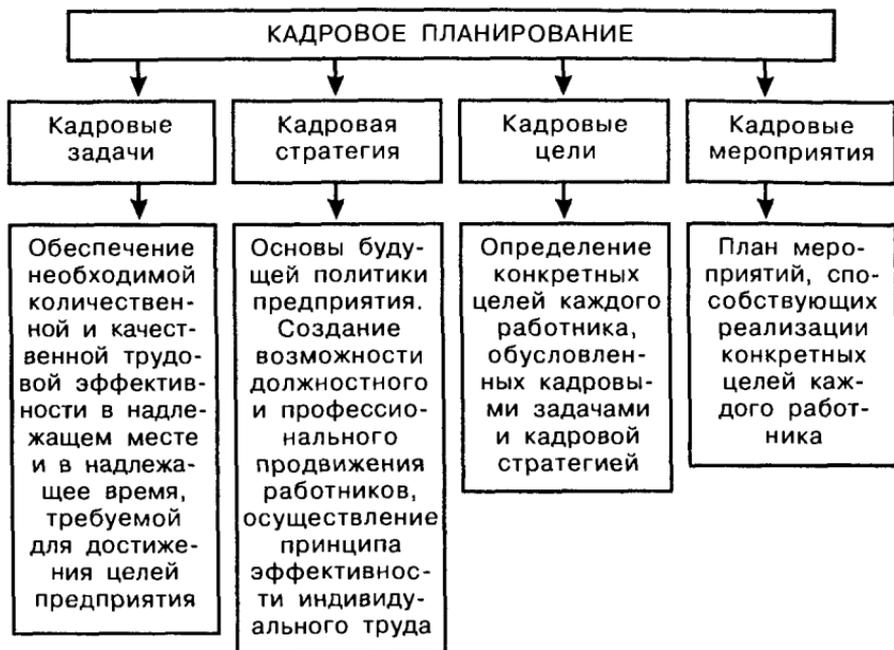


Рис 38 **Цели и задачи кадрового планирования в организации**

равленцев по видам трудоемкости и нормам обслуживания и управляемости.

Численность основных рабочих определяется исходя из плановой или фактической трудоемкости. Исходя из норм обслуживания и числа рабочих мест определяется численность вспомогательных рабочих.

На нормируемых работах применяется метод расчета трудоемкости. Численность определяется делением установленного объема работ в нормо-часах на полезный фонд времени одного работающего (в часах) и на процент выполнения норм.

Планирование кадров осуществляется по принадлежности их к группе ППП и непромышленной группе и по категориям работников. При планировании численности рабочих учитываются явочный и списочный составы, а остальные категории ППП планируются только по списочному составу.

Планируемая численность рабочих по явочному составу рассчитывается как частное от деления суммы явочной численности за каждый день на число рабочих дней в месяце с поправкой на процент невыходов. Расчеты ведутся на основе планового баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

При планировании среднесписочной численности рабочих-сдельщиков ($Ч_{сд}$) используется формула

$$Ч_{сд} = T_{\text{тех сд}} / (\Phi_{\text{вр шт}} \times K_{\text{вн шт}}) \text{ (человек)},$$

где $T_{\text{тех сд}}$ — плановая технологическая трудоемкость сдельных работ, нормо-час;

$\Phi_{\text{вр шт}}$ — плановое число часов работы одного среднесписочного рабочего в год (по балансу рабочего времени);

$K_{\text{вн шт}}$ — планируемый коэффициент выполнения норм.

Численность рабочих-повременщиков планируют по рабочим местам и по нормам обслуживания. Расчет численности по нормам обслуживания определяется по формуле

$$Ч_{\text{пр}} = [(A \times Ч_{\text{см}}) / N_o] \times K_{\text{ин}} \text{ (человек)}, \text{ в том числе } K_{\text{ин}} = \Phi_{\text{ф}} / \Phi_{\text{шт}},$$

где A — число объектов обслуживания (станков, рабочих мест);

$Ч_{\text{см}}$ — число смен;

N_o — норма обслуживания одним рабочим-повременщиком;

$K_{\text{ин}}$ — коэффициент, учитывающий плановые невыходы на работу;

$\Phi_{\text{ф}}$ — фактический фонд рабочего времени;

$\Phi_{\text{шт}}$ — плановый фонд рабочего времени.

На основе норм обслуживания, трудоемкости, запланированного объема работ и нормативов численности планируется численность непромышленного персонала. Численность дополнительных рабочих кадров определяют так же, как и потребность в основных кадрах.

Численность специалистов и служащих определяется на основе целей, стратегий деятельности предприятия, структуры и схемы управления им, нормативов, разработанных самим предприятием.

Численность административно-управленческого персонала предприятия (АУП) может быть рассчитана с применением формулы Розенкранца

$$Ч = [(\sum_{i=1}^n m_i \times t_i) / T] \times K_{\text{нрв}} + t_p / T \times K_{\text{нрв}} / K_{\text{фрв}},$$

где $Ч$ — численность административно-управленческого персонала определенной профессии, специальности, подразделения и т.п.;
 n — количество видов организационно-управленческих работ, определяющих загрузку данной категории специалистов;

m_i — среднее количество определенных действий (расчетов, обработки заказов, переговоров и т.п.) в рамках i -го организаци-

онно-управленческого вида работ за установленный промежуток времени (например, за год);

t_i — время, необходимое для выполнения единицы m в рамках i -го организационно-управленческого вида работ;

T — рабочее время специалиста согласно трудовому договору (контракту) за соответствующий промежуток календарного времени, принятый в расчетах;

$K_{нрв}$ — коэффициент необходимого распределения времени;

$K_{фрв}$ — коэффициент фактического распределения времени;

t_p — время на различные работы, которые невозможно учесть в предварительных (плановых) расчетах.

Коэффициент необходимого распределения времени ($K_{нрв}$) рассчитывается следующим образом

$$K_{нрв} = K_{др} \times K_0 \times K_{п},$$

где $K_{др}$ — коэффициент, учитывающий затраты на дополнительные работы, заранее не учтенные во времени, необходимом для определенного процесса ($m \times t$); как правило, находится в пределах $1,2 < K_{др} < 1,4$;

K_0 — коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников в течение рабочего дня; как правило, устанавливается на уровне 1,12;

$K_{п}$ — коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

Коэффициент фактического распределения времени ($K_{фрв}$) определяется отношением общего фонда рабочего времени какого-либо подразделения ко времени, рассчитанному, как ($\sum m_i \times t_i$).

В общем виде формула Розенкранца служит для проверки соответствия фактической численности (например, какого-либо подразделения) необходимой численности, которая задается загрузкой данного подразделения.

Как планируется рабочее время на предприятии?

В условиях отдельного предприятия планирование рабочего времени сводится к определению ресурсов рабочего времени и их распределению, а также определению режима рабочего времени. Для этого разрабатываются баланс предприятия и баланс рабочего времени одного рабочего (табл. 15).

Баланс времени одного рабочего

Показатели	Отчет прошлого года	План текущего года
Календарный фонд, дни	365	365
Нерабочие дни — праздничные и выходные	104	104
Номинальный фонд, дни	261	261
Неявки на работу, дни	35,8	32,1
В том числе:		
очередные и дополнительные отпуска	18,4	18,4
отпуска по учебе	1,6	1,4
отпуска в связи с родами	0,6	0,5
неявки по болезни	12,3	10,3
в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей с разрешения администрации	2,0	1,5
прогулы	0,6	—
	0,3	—
Количество вторых дней отдыха, приходящихся на дни неявок	2,8	2,8
Полезный (явочный) фонд, дни	228,0	231,7
Средняя продолжительность рабочего дня, час	8,1	8,1
Перерывы, предоставляемые кормящим матерям, час	0,04	0,03
Сокращенный рабочий день подростков, час	0,03	0,03
Внутрисменные простои, час	0,2	—
Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, час	7,83	8,04
Полезный (явочный) фонд, час	1785	1865

Балансы рабочего времени бывают плановыми и отчетными (фактическими). С их помощью можно выявлять резервы роста производительности труда за счет более рационального использования фонда рабочего времени.

Расчет баланса ведется в рабочих днях; затем для балансовой увязки ресурсов и затрат рабочего времени дни пересчитываются в человеко-часы.

При планировании учитываются только неявки, разрешенные законом (очередные и дополнительные отпуска, отпуска по беременности и родам, в связи с учебой, неявки по болезни, в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей). Другие неявки не планируются, но учитываются в отчетном балансе рабочего времени.

Расчет баланса рабочего времени календарных, выходных и праздничных дней прост и не нуждается в разъяснении, а при определении остальных слагаемых баланса возникают известные трудности методического порядка.

Причинами потерь рабочего времени могут быть “отгулы” при отсутствии работы во избежание простоя рабочих; несогласованность режима работы торговых, бытовых и промышленных предприятий; недостатки сферы обслуживания; отвлечение трудящихся в рабочее время для участия в спортивных и других мероприятиях; прогулы и простои.

Следует отметить, что в настоящее время число потерь рабочего времени из-за прогулов занимает в балансе рабочего времени незначительное место. Большая часть потерь рабочего времени вызвана простоями из-за недостатков в организации производства и труда. Причины простоев по организационно-техническим причинам: отсутствие работы; отсутствие материалов, сырья, инструмента; неисправность оборудования; ожидание подъемно-транспортных средств и др.

Кроме простоев могут иметь место и непроизводительные затраты рабочего времени: хождение за материалами, сырьем и инструментом; исправление брака; выполнение работ, не предусмотренных заданиями и технологией.

Для устранения названных негативных явлений руководству предприятия, а также руководству всех его звеньев необходимо в обязательном порядке выявить абсолютные и относительные размеры потерь рабочего времени, тенденции их изменения, причины и структуру потерь, разработать план мероприятий, содержащий предложения по улучшению использования рабочего времени.

Экономия численности рабочих вследствие сокращения потерь рабочего времени рассчитывается по формуле

$$\mathcal{E}_p = [(B_6 - B_{11}) \times 100] / (100 - B_{11}),$$

где \mathcal{E}_p — экономия численности рабочих, %;

B_6, B_{11} — потери рабочего времени в базисном и плановом периодах, %.

Предположим, что годовой фонд рабочего времени одного рабочего (Φ_6) в базисном периоде составил 228 дней, а в плановом периоде (Φ_{11}) — 232 дня; тогда прирост годовой выработки в плановом периоде (Π_{11}) может быть определен по формуле

$$\Pi_{11} = \Phi_{11} / \Phi_6 \times 100, \text{ т.е. } \Pi_{11} = 232 / 228 \times 100 - 100 = 1,7\%.$$

Как формируются средства на потребление в планах предприятий?

Финансовое положение предприятия и материальное положение его работников зависят от результатов хозяйственной деятельности.

Механизм формирования средств на потребление приведен на рис. 39.

ВЫРУЧКА ОТ РЕАЛИЗАЦИИ ИЛИ ВАЛОВОЙ ДОХОД				
Издержки производства (валовые расходы)				Валовая прибыль
Материальные затраты, включая амортизацию	Стоимость чистой продукции			
	Отчисления от заработной платы	Заработная плата	Чистая прибыль	Отчисления, платежи, налоги из прибыли
		Средства, направляемые на потребление	Средства, направляемые на накопление	
		Сумма доходов, получаемых работником на данном предприятии		
	Заработная плата	Доходы по акциям и вкладам в имущество предприятия	Стоимость предоставляемых трудовых и социальных льгот, включая материальную помощь	

Рис. 39. Экономическая взаимосвязь показателей работы предприятия и формирования фонда потребления

В состав средств, предназначенных для потребления, включают фонд оплаты труда (ФОТ); доходы (дивиденды, проценты) по ак-

циям и вкладам трудового коллектива; сумму трудовых и социальных льгот, в том числе и материальную помощь.

ФОТ складывается из заработной платы всех работников предприятия в соответствии с принятыми формами и системами оплаты труда; премий, вознаграждений, надбавок и доплат; натуральной оплаты труда в соответствии со стоимостью продукции денежных компенсаций; выплат с учетом районных коэффициентов; оплаты за работу в выходные, праздничные дни, в сверхурочное время, за непроработанное время в соответствии с законодательством; оплаты простоев и брака не по вине работника; оплаты за выполнение работ по заключенным договорам и оплаты труда работников, не состоящих в штате. ФОТ структурного подразделения может определяться прямым счетом исходя из средней заработной платы и численности работников. В состав средств, направляемых на потребление, включают премии за счет средств заказчика за ввод в действие объектов и за выполнение работ по хозяйственным договорам.

Цель правильного выбора форм и методов хозяйствования — достижение максимального размера прибыли и тем самым обеспечение максимальных доходов собственников и заработков работающих.

Можно установить множество вариантов формирования и распределения средств на оплату труда по структурным подразделениям в зависимости от специализации цехов, наличия свободных мощностей в цехах, перестройки производственного процесса на выпуск новых изделий и др.

Существует несколько способов формирования ФОТ коллективов, цехов, участков, бригад: приростный (в зависимости от прироста продукции); уровневый (регламентирующий затраты заработной платы на рубль продукции); формирование фонда заработной платы по нормативам трудоемкости, а фонда поощрения — в зависимости от показателей качества, выполнения плана и распределение ФОТ предприятия по подразделениям пропорционально нескольким показателям или обобщающему показателю их работы; распределение дохода по схеме, аналогичной для предприятия в целом (при этом может имитироваться работа мини-предприятия в условиях аренды); кооперативная система, ФОТ малых предприятий.

Приростный способ формирования ФОТ на основе приростных нормативов за каждую единицу улучшения показателей, принятых для оценки деятельности подразделений, имеет вид формулы

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{исх}} \times (100 + N_1 \times \mathcal{E}_1 + N_2 \times \mathcal{E}_2 + N_3 \times \mathcal{E}_3)/100,$$

где $\text{ФОТ}_{\text{исх}}$ — выплаты из ФОТ в предыдущем периоде;

H_1, H_2, H_3 — нормативы прироста ФОТ соответственно за прирост производительности труда (Θ_1), снижения себестоимости (Θ_2), улучшения качества продукции (Θ_3) в текущем периоде, в % к ФОТ за 1% прироста показателей.

Уровневый способ формирования ФОТ осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = H \times O,$$

где H — норматив образования ФОТ на единицу продукции в натуральном выражении или на единицу выпущенной продукции, принятую для исчисления производительности труда;

O — объем продукции.

Приростный и уровневый способы определения ФОТ возможны только в условиях постоянного дефицита продукции, так как ориентируются только на увеличение выпуска продукции и не учитывают необходимость подстраиваться под конъюнктуру рынка.

На предприятиях, все структурные подразделения которых работают на подряде и для каждого из них разработаны цены на работы и услуги, применяется метод распределения ФОТ по подразделениям в зависимости от полученного дохода. Вычитая из дохода (прибыли) все необходимые платежи, получают фонд оплаты труда. Расчет ФОТ на основе установленных расчетных цен на изделия арендного коллектива осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ}_i = V_i - \text{АП}_i - \text{МЗ}_i - \text{УПП}_i - \text{ДНРД}_i,$$

где ФОТ_i — средства, направляемые на оплату труда i -го подразделения;

V_i — выручка от реализации продукции, работ и услуг i -го подразделения;

АП_i — арендная плата i -го подразделения, установленная в договоре арендного подряда;

МЗ_i — материальные и приравненные к ним затраты i -го подразделения;

УПП_i — участие коллектива в доходах и платежах предприятия, в том числе расходах на развитие производства, науки и техники и социальные нужды, определяемые в договоре арендного подряда;

ДНРД_i — другие направления расходования дохода, кроме оплаты труда.

Если в соответствии с договором арендного подряда подразделение берет имущество предприятия в аренду, то предусматриваются арендные платежи. Если заключается договор подряда, то кол-

лектив участвует в платежах предприятия в бюджет, в централизованные фонды и т.п. и не платит арендные платежи. Договорное регулирование получает широкое применение по мере развития рыночных отношений.

Каковы назначение и содержание планирования социального развития в трудовых коллективах?

Важным средством сознательного воздействия на социальные процессы с целью их оптимизации является *социальное планирование* — система методов планомерного управления развитием трудового коллектива предприятия как социальной общности, целенаправленное регулирование социальных процессов и развитие социально-трудовых отношений на уровне предприятия. *Цель* планирования — повышение эффективности деятельности предприятия за счет социальных факторов, создание условий для более полного удовлетворения потребностей работников и для развития членов трудового коллектива, сокращение различий между ними по условиям и содержанию труда, уровню образовательной и профессиональной подготовки.

План социального развития — это совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию трудового коллектива предприятия. Структура плана социального развития трудового коллектива состоит из четырех разделов (рис. 40).

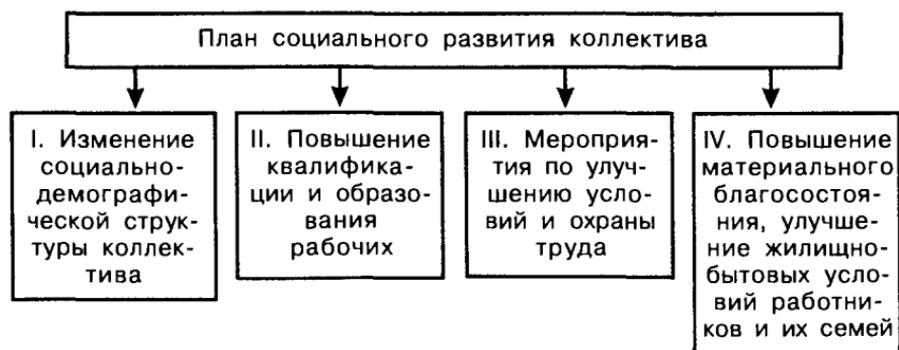


Рис. 40. Структура плана социального развития

Для разработки плана социального развития на предприятии необходимо создать службу социального развития, состоящую из

высококвалифицированных специалистов — экономистов, социологов, психологов. Их задачей является регулярное проведение социологических исследований с целью разработки и внедрения мероприятий, направленных на создание более благоприятных социально-психологических условий, способствующих увеличению степени удовлетворенности материальных и духовных потребностей работников, а также росту производительности труда и эффективности производства. Работа над планом социального развития осуществляется в несколько этапов (рис. 41).



Рис. 41. Этапы разработки плана социального развития

Для планирования и управления социальным развитием необходима его количественная оценка, для которой можно использовать определенную систему критериев и показателей (рис. 42).

Анализ количественных показателей социального развития дает возможность оценить эффективность плана социального развития. Эффективность может быть *экономической* (рост производительности труда, улучшение качества продукции, снижение ее себестоимости, повышение рентабельности производства) и *социальной* (совершенствование социальной структуры трудового коллектива, повышение социального статуса и культурного уровня его членов, рациональное использование свободного времени, рост благосостояния членов коллектива).



Рис. 42. Показатели социального развития трудового коллектива

Глава 11. АНАЛИЗ И АУДИТ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Какие задачи решает экономический анализ в трудовой сфере?

Экономический анализ — это особый вид экономических исследований эффективности производственно-хозяйственной деятельности и управленческих решений, направленных на ее повышение; разложение целого на составные элементы с целью раскрытия их взаимосвязей, силы взаимовлияния, определения степени необходимости каждого из них.

Основные задачи экономического анализа:

- обеспечение объективной оценки использования трудовых ресурсов — рабочей силы и производительности труда;
- определение факторов и количественного измерения их влияния на изменение трудовых показателей;
- изыскание путей устранения факторов, оказывающих отрицательное влияние, и закрепление влияния положительных факторов;
- разработка рекомендаций по улучшению использования трудовых ресурсов в направлении повышения производительности труда.

В трудовой сфере анализ системы трудовых показателей дает возможность соединить и увязать отдельные показатели между собой, а это позволяет оценивать влияние каждого отдельного показателя и всей совокупности показателей на общую результативность труда.

Объектом анализа трудовых показателей на уровне предприятия является совокупность количественных и качественных измерителей применения живого труда в процессе производства.

В методике анализа трудовых показателей целесообразно выделять следующие объекты исследования:

- факторы и пути интенсификации и повышения эффективности использования труда;
- трудовые показатели — обеспеченность трудовыми ресурсами и производительность труда;
- влияние трудовых показателей на конечные результаты деятельности.

В ходе анализа следует осуществить научно обоснованную выборку из общего массива показателей наиболее результативных с точки зрения влияния на эффективность и прибыльность предприятия. Анализ показателей может быть технически упрощен и содержательно обогащен, если их изначально структурировать по крупным блокам (рабочая сила, производительность труда и т.п.). Внутри каждого блока целесообразно акцентировать внимание на двух типах составляющих репрезентативность работы — количественных и качественных.

Анализ трудовых показателей является не самоцелью, а одним из средств совершенствования практики планирования и хозяйственного руководства. Желаемый результат может быть получен только при системном подходе. Необходим комплексный анализ: изучение уровня и динамики любого отдельного показателя в тесной связи и взаимосвязи с изменением уровня и динамики всех других показателей.

Какова сущность аудита в трудовой сфере?

Аудит — это независимый контроль, производимый аудиторскими организациями, осуществляющими свою деятельность на коммерческой основе за счет проверяемых предприятий. Помимо проверки финансово-хозяйственной деятельности, обоснованности себестоимости продукции и услуг, реализации продукции аудит предполагает комплексный анализ хозяйственной деятельности, который может включать анализ социально-трудовых отношений и их соответствие критериям действующего российского законодательства.

Аудиторская деятельность основана на взаимной заинтересованности государства, администрации предприятий и их владельцев (акционеров) в достоверности учетной информации, необходимой для объективного раскрытия различных процессов.

С переходом к рыночным отношениям целями аудиторской деятельности становятся проблемы экономического и эффективного использования ресурсов рабочей силы. Аудиторская деятельность призвана выявить проблемы, возникшие в организации, исследовать их причины, дать необходимые рекомендации по устранению. Наиболее частой причиной нестабильности организации является снижение внимания к проблемам управления персоналом. Персонал предприятия, принципы его организации, управления и деятельности — главный предмет и объект аудита в трудовой сфере, а сам аудит имеет вид анализа системы социально-трудовых показателей.

Необходимость в аудите персонала возрастает при ужесточении конкурентной борьбы, когда от эффективности управления персоналом начинает зависеть выживание организации на рынке. Регу-

лярное проведение аудита персонала позволяет системно решать проблемы инновационности, чувствительности, гибкости и адаптивности организации к ситуации.

Аудит проводится за любой законченный период — месяц, квартал, полугодие, год. Аудит в трудовой сфере классифицируется по периодичности, полноте охвата изучаемых объектов, методам анализа.

В зависимости от *периодичности* аудит бывает текущим (проводимым по заранее установленному регламенту за определенный период времени); оперативным (проводимым по оперативному распоряжению руководства); систематическим (проводимым в установленное время и повторяющимся через определенный промежуток времени); панельным (периодичный анализ с неизменным инструментом и методикой на тех же объектах и тех же группах людей); разовым.

В зависимости от *полноты охвата изучаемых объектов* аудит может быть полным (включающим все объекты и проводимым по всем аспектам использования труда); локальным (проводимым по определенным объектам); тематическим (в анализ включены все объекты, а аудит проводится по определенной проблеме).

В зависимости от *методов анализа* аудит бывает комплексным (применяется весь арсенал известных методов), сплошным (анализируется вся работа работников предприятия, подразделения) и выборочным (исследованию подвергаются работники, выбранные по специальной методике-выборке).

Каковы направления, этапы и методы проведения аудита в трудовой сфере?

Основные направления аудита конкретизируются для каждого отдельного предприятия и зависят от целей аудита, от того, что хотелось бы знать ревизорам федеральных или муниципальных органов и руководству предприятия для принятия управленческих решений. В связи с наличием большого количества направлений анализа в экономическом и социальном плане, анализируя экономические показатели, можно прийти к организационным, экономическим, технологическим и социально-психологическим решениям. Поэтому аудит в области трудовой сферы, как правило, проходит по трем классическим направлениям: экономическому, организационному, техническому (в том числе технологическому).

Классический набор аудиторских проверок может включать в себя анализ:

- результативности и эффективности использования и функционирования персонала с точки зрения его потенциала;

- уровня организации труда (рабочего места, распределения работ);
- динамики производительности труда;
- состояния нормирования труда и влияние конкретных норм на рост выработки, обоснованность применяемых методов оценки труда и норм;
- эффективности использования рабочего времени;
- рациональности использования социально-трудовых отношений;
- методов и систем повышения мотивации к труду;
- эффективности систем оплаты и форм труда;
- других направлений в сфере труда.

Аудит трудовых показателей осуществляется по плану и состоит, как правило, из следующих четырех стандартных этапов:

подготовительный этап, на котором разрабатывается внутрифирменный документ (приказ, распоряжение, намечающие сроки, задачи, исполнителей и участников аудита), а также план представления и программы рассмотрения анализируемой информации;

сбор информации (наблюдения, замеры, опросы, обработка статистических данных, компоновка бухгалтерских и иных данных);

обработка информации (составление таблицы, графиков, введение информации в ЭВМ и разработка алгоритмов анализа);

обобщение и представление оценочных результатов, выводов и рекомендаций заказчику.

Существует множество методических приемов аудита в социально-трудовой сфере (рис. 43). В зависимости от целей аудита используются различные сочетания методов и приемов анализа.

Источниками для аудиторского рассмотрения и анализа являются данные отделов труда и заработной платы, планового отдела, бухгалтерии, акты ревизий, проверок; отчеты, справки обследования, документы отдела кадров — объяснительные записки, протоколы производственных совещаний, письма, выговоры, заявления и жалобы трудящихся, а также опросы, интервью и социологические тесты.

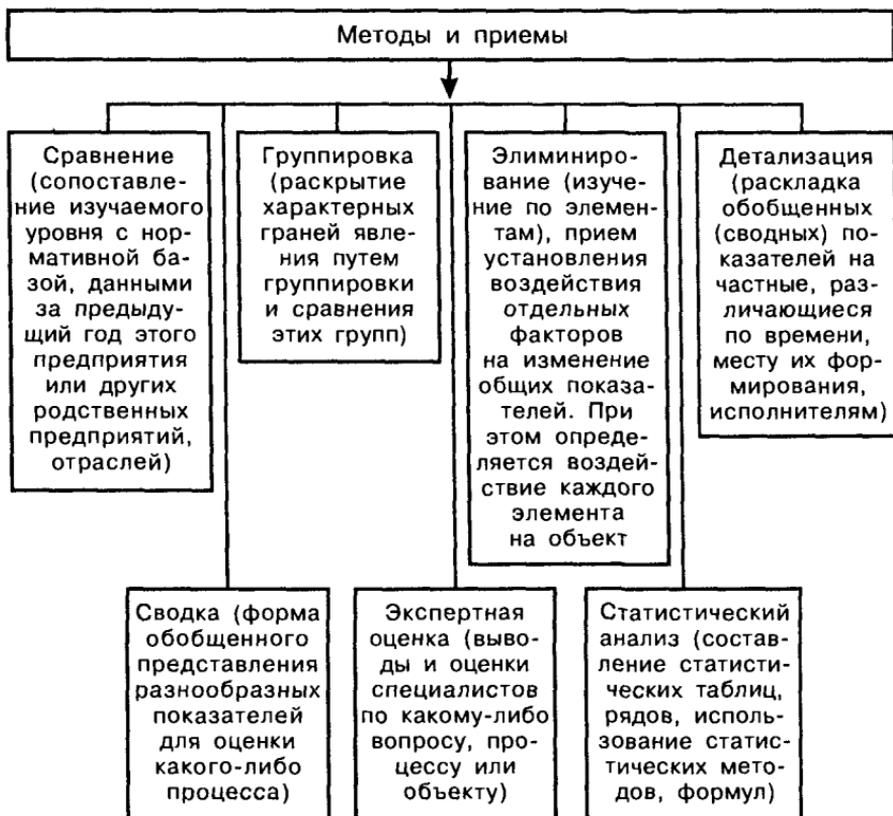


Рис. 43. Методические приемы аудита в социально-трудовой сфере

Какова инфраструктура аудита в трудовой сфере?

Аудит в трудовой сфере включает в себя:

- *аудит эффективности управления персоналом*, в котором используется множество методик, позволяющих оценить эффективность кадровых управленческих мероприятий в стоимостном выражении. Сопоставляя затраты с количеством произведенных управленческих действий, можно оценить в стоимостном выражении работу не только по найму работников, но и любую другую, связанную с управлением персонала, получить показатели затрат в денежном выражении по текучести кадров, переобучению, повышению квалификации персонала или нарушения трудовой и технологической дисциплины. С помощью таких категорий, как затраты и упущенные возможности, аудитор показывает администрации и ру-

ководителю предприятия серьезность экономических потерь от непрофессионального управления социально-трудовыми процессами, в частности от потерь рабочего времени, возможность новых подходов к управлению персоналом;

- *аудит эффективности использования персонала*, предполагающий анализ численности, структуры, движения кадровых работников по предприятию в целом и его подразделениям в динамике за отдельные периоды, аудит использования рабочего времени, производительности труда, расходования фондов на оплату труда, обучение и социальные нужды;

- *аудит использования рабочего времени*; он начинается с анализа планового объема рабочего времени, исчисляемого методом вычитания из числа дней в году праздничных, отпускных дней и потерь рабочего времени из расчета среднего числа часов работы одного среднесписочного рабочего за год, месяц, и заканчивается соотношением планового объема фонда рабочего времени с фактическим, реальным фондом рабочего времени (величина которого зависит от численности работников, продолжительности рабочего периода в днях и рабочего дня в часах), количеством отработанных человеко-часов. Сравнение плановых (расчетных, базисных) показателей с фактическими обнаруживает потери рабочего времени в абсолютных единицах и в процентах;

- *аудит качества труда*, который охватывает большое количество условий и показателей: определенный уровень квалификации рабочих, отсутствие нарушений техники безопасности, сдача продукции с первого предъявления и др. Как показатель трудовой деятельности качество труда можно применять, перенося его содержание на качество продукции;

- *аудит производительности труда*, цель которого — выяснение степени выполнения производственных планов по росту производительности труда и ее динамики, изучение влияния роста производительности труда на объем выпущенных товаров и услуг и выявление степени воздействия на производительность труда различных факторов. Анализ роста производительности труда в результате повышения технического уровня производства позволяет выявить численность высвобожденных рабочих в результате внедрения нового оборудования, механизации и автоматизации производства и труда, сокращения затрат ручного труда, улучшения использования оборудования.

- *аудит расходов средств на оплату труда*, включающий ряд последовательных расчетов: определение размеров заработной платы по категориям персонала; обоснование форм и систем оплаты труда; анализ эффективности систем премирования; анализ распределения и использования средств, направляемых в фонд потребления

ния; определение финансового резерва за анализируемый период и на перспективу. Эти данные сводят в таблицу, в которой указывают величину фонда потребления, фактические расходы и отклонения фактических расходов от плановых в абсолютных величинах и в процентах.

Данные аудита и анализа позволяют выявить резервы более эффективного использования рабочей силы на основе развития прогрессивных форм организации и стимулирования труда, а также факторы, обеспечивающие количественное и качественное изменение трудовых показателей и показателей социального развития трудовых коллективов.

Какова роль мониторинга в трудовой сфере?

Политика предприятия должна быть направлена на создание наиболее благоприятных условий для повышения эффективности производства в новых условиях. Без этого нельзя рассчитывать на позитивные сдвиги. Необходимо знать, что происходит на предприятии, какие проблемы возникают и какова степень их остроты. Только имея объективную картину, можно оценить эффективность деятельности предприятия, разработать меры по корректировке политики, планов, чтобы не допустить дальнейшего ухудшения ситуации.

Эффективность анализа трудовых показателей в значительной степени зависит от достоверности и качества исходной информации, применяемых на предприятиях для проведения аналитической работы, которой зачастую бывает недостаточно для комплексного, всестороннего анализа. Поэтому необходимо создать адекватную современным задачам систему сбора информации, позволяющую отслеживать все значимые процессы в динамике и взаимосвязи. Для таких целей как нельзя лучше подходит система мониторинга.

Мониторинг — это система сбора данных о сложных явлениях, которые рассматриваются с использованием определенных ключевых показателей в целях оперативной диагностики состояния объекта исследования, отслеживания тенденций и динамики происходящих в них изменений и принятия на этой основе оптимальных управленческих решений.

Система сбора данных о состоянии социально-трудовой сферы на основе мониторинга позволяет проводить систематический анализ этой сферы предприятия с целью выявления наиболее важных тенденций и острых, требующих безотлагательного решения проблем, а также осуществлять оперативную подготовку рекомендаций и их решений.

Исследования, выполняемые в рамках мониторинга, позволяют получить данные, которые не содержатся в статистической отчет-

ности и могут быть получены только с помощью опросов. В рамках мониторинга статистическая информация объединяется с социологической, в результате чего она приобретает новое качество, повышающее ее обоснованность и достоверность. Благодаря мониторингу удастся выявить данные, которые ранее не улавливались ни одним информационным каналом или существенно искажались.

Основные цели мониторинга:

- обеспечение руководителей информационно-аналитическими материалами о фактическом положении дел в социально-трудовой сфере на предприятии, возникающих проблемах и противоречиях;
- способствование принятию решений по выявленным в ходе мониторинга проблемам.

Важнейший раздел мониторинга, как правило, посвящен анализу оплаты труда работников предприятия, ее динамике и включает показатели, характеризующие фонд потребления, фонд оплаты труда. Полученные данные дают возможность оценить, какая часть фонда потребления идет на оплату труда, каков удельный вес тарифа в общем фонде заработной платы и не пренебрегает ли администрация своими обязанностями в области социальной поддержки членов трудового коллектива.

Мониторинг относительно среднемесячной заработной платы проводится по отдельным категориям трудящихся — руководителям, специалистам, служащим, рабочим. При этом в категории рабочих выделяют не менее трех основных профессий, что позволяет анализировать соотношение заработной платы внутри предприятия.

Мониторинг дает возможность не только оценить ситуацию, но и увидеть результат принимаемых решений, так как является надежным каналом обратной связи для руководителей.

Глава 12. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Каковы сущность и структура процесса социологического исследования?

Социология труда является частью науки “социология” и изучает структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальные процессы в сфере труда.

Социологическое исследование — это анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, который позволяет систематизировать процессы, отношения, взаимосвязи, зависимости и делать обоснованные выводы и рекомендации. Конкретное социологическое исследование (КСИ) — это система теоретических и эмпирических процедур, способствующих получению нового знания об исследуемом объекте для решения конкретных теоретических и социальных проблем. В условиях рыночной системы хозяйствования требуют исследования многие проблемы в сфере труда: условия и содержания труда; перспективы развития организации в условиях разнообразия форм собственности, проблемы ее выживания; материальное положение работников и их социальная защита; трудовое поведение, факторы и условия, на него влияющие; проблемы, связанные с удовлетворенностью трудом, его мотивацией, отношением к труду и трудовой адаптацией; трудовой конфликт — причины и пути разрешения.

Структура процесса социологического исследования приведена на рис. 44.



Рис. 44. Структура процесса социологического
исследования

В структурном отношении исследовательский процесс состоит из трех качественно различных, но тесно взаимосвязанных определенной последовательностью процедур: концептуализация, познавательная процедура и процедура объективации. Сущность *концептуализации* — переход от социального заказа к исследованию объекта, разработка концептуальной схемы исследования. *Познавательная процедура* — это путь от постановки задач исследования до получения в соответствии с ними некоторых познавательных результатов. *Процедура объективации* первичных социологических данных — это перевод новых, первичных данных об объекте в научно-теоретический и научно-практический результат.

Каковы цель, задачи, предмет и объект социологического исследования?

Основная цель проводимых исследований — повышение эффективности трудовой деятельности при обеспечении развития работников, удовлетворении их потребностей, формировании позитивных внутриколлективных отношений.

Задачи, решаемые в ходе социологических исследований, сложны и многообразны и во многом определяются спецификой, содержанием и условиями деятельности коллектива. Наиболее общие актуальные задачи для современной России:

1) совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений — изучение социальных процессов, влияющих на эффективность управления;

2) повышение уровня стабильности трудового коллектива, внутриколлективной сплоченности, проблем лидерства, изучение факторов избыточной текучести кадров;

3) развитие системы адаптации новых работников на предприятии с учетом факторов, определяющих сроки и успешность адаптации. Совершенствование системы подбора и расстановки кадров;

4) повышение трудовой активности работников на основе анализа процессов формирования трудовой мотивации, оценки разрабатываемых новых систем стимулирования;

5) изучение содержания, условий труда и разработка мер по их совершенствованию. Разработка рекомендаций по планированию трудовой карьеры, выявление факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом;

6) повышение качества трудовой жизни. Разработка социальных программ, программ социальной поддержки работников.

Объект социологического исследования — это то, на что направлен процесс познания; объектом могут быть любое социальное

явление или общественные отношения, содержащие в себе социальные противоречия. Совокупность людей, с которой связана социальная проблема, является объектом социологического исследования. Обследуемых лиц называют респондентами.

Предмет исследования — это наиболее значимые свойства, стороны и особенности объекта, которые подлежат непосредственному изучению.

Каково содержание организации конкретного социологического исследования?

Организация конкретного социологического исследования подразумевает ряд этапов: составление программы исследования; определение объекта и единиц наблюдения, т.е. процесс выборки; разработка средств сбора материала — методик исследования; сбор материала; анализ материала и его обобщение.

Программа социологического исследования — это документ, в котором определяются методология и методы исследования, проблема, требующая решения, цель и задачи исследования, его объект и предмет, выдвигаются исходные гипотезы, составляется организационно-технический план работ. При постановке проблемы необходимо выявить проблемную ситуацию.

В соответствии с проблемой определяется *цель* исследования — модель ожидаемого решения проблемы: программа действий по совершенствованию изучаемого объекта; разработка новой методики исследований; практические рекомендации по отдельным управленческим решениям.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования должен быть решен ряд задач (средства достижения цели). Например, “изучить причины часто возникающих конфликтных ситуаций”, “проанализировать причины увеличения невыходов на работу по состоянию здоровья”.

Не менее важным является определение *объекта* исследования — носителя проблемной ситуации (социальная группа, совокупность людей). В рамках объекта выделяют *единицы* исследования — элементы, относительно которых ведется сбор информации. Такая группировка называется еще типологизацией объекта исследования. Она может проводиться по количественным (возраст, стаж) и качественным (пол, профессия и пр.) признакам.

Предмет исследования — это те стороны объекта, его функционирования, которые нужно изучить, чтобы решить поставленные задачи, выполнить намеченную цель. Объектом исследования может быть коллектив (группа) работников, а предметом исследова-

ния могут быть взаимоотношения в коллективе, ухудшение производственных показателей и др.

Ответственный момент — *выдвижение гипотез*, т.е. научных предположений, задающих направление всему исследованию. Гипотеза — главный методологический инструмент социологического исследования, представляющий собой обоснованные предложения о характере связи между изучаемыми социальными явлениями и процессами.

Существует несколько видов социологических гипотез.

По содержанию предположений относительно изучаемого объекта гипотезы разделяют на описательные, объяснительные и прогноз-ные. Описательные гипотезы — это предположения о существующих свойствах объектов (классификационные), характере связей между отдельными элементами изучаемого объекта (структурные), степени тесноты связей взаимодействия (функциональные). Объяснительные гипотезы — это предположения о причинно-следственных зависимостях в изучаемых социальных процессах и явлениях. Прогнозные гипотезы — это предположения, раскрывающие тенденции и закономерности развития данного объекта.

По степени разработанности и обоснованности гипотезы разделяются на первичные и вторичные. Вторичные гипотезы выдвигаются при условии опровержения первичных.

Каковы роль и содержание программы социологического исследования?

Программа социологического исследования — это теоретико-методологическая основа исследовательских процедур; документ, содержащий два раздела: методологический и методический (процедурный).

Методологический раздел программы включает следующие элементы: обоснование проблемы; формулировка цели и задач исследования; определение объекта и предмета исследования; логический анализ основных понятий; предварительный системный анализ объекта исследования; выдвижение рабочих гипотез.

Методический (процедурный) раздел программы содержит: принципиальный (стратегический) план исследования; набросок основных процедур сбора и анализа первичной социологической информации.

Исходным пунктом любого исследования является проблемная ситуация как специфическое состояние объекта социологического исследования, характеризующегося противоречием между потребностями его развития и его современным состоянием.

Непосредственным поводом для проведения социологического исследования является реально возникшее противоречие между подсистемами социальной системы, например между уровнем подготовки выпускников вузов и потребностями страны в высококвалифицированных специалистах.

На этапе определения объекта и предмета исследования обязательной процедурой является предварительный системный анализ объекта. Его цель — построить гипотетическую модель объекта как системы, раскрыв весь комплекс его элементов и связей. Гипотетическую модель называют концептуальной моделью. Социальный объект рассматривается как часть целого и как целое, состоящее из частей. При этом выделяют его элементы, внешние и внутренние связи, его структуру и выдвигают предположение о механизмах его функционирования и развития.

Важнейший элемент методического раздела программы — принципиальный (стратегический) план исследования. Его выбор зависит от объема информации об объекте исследования. Различают три варианта стратегического плана: разведывательный, аналитический и экспериментальный.

Разведывательный план применяется в том случае, когда имеющейся информации недостаточно для выдвижения гипотез; его цель — уточнение (постановка) проблемы, формулировка гипотез, что требует изучения документов, проведения интервью, наблюдений.

Аналитический план предполагает наличие информации, достаточной для формулировки описательной гипотезы; его цель — проверка выдвинутой гипотезы. Аналитический план предусматривает проведение выборочного или монографического исследования, анкетирования, использования статистических методов.

Экспериментальный план применяется в тех случаях, когда имеющиеся знания об объекте позволяют сформулировать объяснительную гипотезу; его цель — установление причинно-следственных связей в объекте. Для проверки гипотезы проводится эксперимент. В социологическом исследовании чаще применяется сочетание всех трех видов плана на разных этапах исследования.

Основные процедуры сбора и анализа первичной социологической информации: анкеты массовых опросов; карточки идентифицированного учета; бланки самофотографии рабочего времени; схемы наблюдения; схемы анализа данных; планы интервью; инструкции по изучению документов и других текстов, подвергаемых контекстуальному анализу; расчет материальных и финансовых затрат; расчет времени, требуемого для разных видов работ.

Завершается программа выбором методов сбора, обработки и анализа социологической информации.

Какие основные методы используются в социологическом исследовании?

Основными методами сбора информации в социологическом исследовании являются анализ документов, наблюдение, эксперимент, опрос и др.

Анализ документов позволяет извлечь необходимую информацию, оценить ее надежность, достоверность, значимость для цели исследования, перевести информацию, содержащуюся в документе, на “язык” (в термины) исследования, зафиксировать ее в виде определенных признаков, попытаться найти способ квантификации (количественного измерения) этих признаков, дать с ее помощью характеристику исследуемых процессов и явлений.

Существуют два основных метода анализа документов: традиционный и формализованный.

Цель *традиционного* метода — осмыслить и интерпретировать содержащуюся в документе информацию: что это за документ, о чем он, кто его автор; с какой целью, на каком общественном фоне он создавался; каковы его достоверность и надежность; каково его фактическое содержание; каково его оценочное содержание; какие выводы можно сделать относительно автора и содержания документа; достаточно ли информации, содержащейся в нем, требуются ли привлечение дополнительных материалов.

Формализованный метод анализа документов применяется при наличии объемного и систематизированного письменного материала. Его суть — выделить поддающиеся подсчету признаки документа, которые отражали бы существенные стороны его содержания. Он может использоваться, чтобы понять основную мысль автора, выяснить общественный резонанс событий или эффект воздействия сообщений, установить причины, породившие те или иные сообщения.

Метод наблюдения состоит в непосредственном восприятии и регистрации происходящих событий исследователем. Он используется в основном для получения описательной информации и не раскрывает причин происходящего. Программа наблюдения включает все основные элементы программы социологического исследования. Кроме того, в ней предварительно проводится классификация фактов, составляющих наблюдаемую ситуацию. Метод наблюдения имеет ряд недостатков: наблюдатель может субъективно истолковать происходящее; на него могут оказать влияние имеющиеся знания и сложившиеся оценки; факт наблюдения может изменить поведение наблюдаемого объекта.

Эксперимент — один из наиболее сложных методов сбора информации в прикладной социологии. Под экспериментом понима-

ется получение информации о социальном объекте при воздействии на него заданных и контролируемых факторов, выявление на основе этого изменений в состоянии объекта, причинно-следственных связей. Для получения достоверных данных в ходе эксперимента должны соблюдаться следующие условия: наличие экспериментальной и контрольной групп — для обоснования выводов о том, что регистрируемые изменения вызваны именно экспериментальным фактором; воспроизводимость условий и процедуры эксперимента; сохранение нормального состояния и функционирования объекта эксперимента.

Опрос — это получение ответа на заранее подготовленные вопросы. Особенность этого метода — наличие непосредственного (интервью) или опосредованного (анкетирование) социально-психологического контакта между исследователем и опрашиваемым (респондентом); использование в качестве источника информации суждений опрашиваемых; возможность получить сведения о мнениях, оценках, внутренних побуждениях людей. Разновидностями опроса являются анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия. Приоритетность опроса: слабая обеспеченность изучаемого предмета исследования статистической документальной информацией; низкая доступность исследуемых явлений непосредственному наблюдению.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Адамчук В. В., Романов О. В., Сорокина М. Е.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 1999.
2. Анализ трудовых показателей / Под ред. П.Ф. Петроченко. — М., 1989.
3. Бизнес-план предприятия // Человек и труд. — 1993. — № 8. Инструкция о составе средств, направляемых на потребление. Утв. Госкомстатом России 13. 10. 92 № 6 — 3 /124 по согласованию с Минфином, Минтрудом и Центральным банком России // Экономика и жизнь. — 1992. — № 44. Приложение.
4. *Ворст Й., Ревентлоу П.* Экономика фирм. — М., 1994.
5. *Гастев А.К.* Как надо работать: Практическое введение в науку организации труда. — М.: Экономика, 1966.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части 1 и 2 // Российская газета. — 1994. — 8 дек.; 1996. — 6, 7, 8, 10 февр.
7. *Дворецкая Г. В., Махнарьлов Б. П.* Социология труда. — Киев, 1990.
8. *Дитяшева А. П.* Коллективные договоры и соглашения, коллективные трудовые споры. — М., 1998.
9. Закон РСФСР “О предприятиях и предпринимательской деятельности” // Экономика и жизнь. — 1991. — № 4.
10. *Зубов В. М.* Как измеряется производительность труда в США. — М.: Финансы и статистика, 1996.
11. Изучение затрат рабочего времени и разработка нормативных материалов по труду. — М., 1996.
12. Инструкция о составе средств, направляемых на потребление. Утв. Госкомстатом России 13.10.92 № 6 — 3/124 по согласованию с Минфином, Минтрудом и Центральным банком России // Экономика и жизнь. — 1992. — № 44.
13. *Керженцев П.М.* Принципы организации. Избранные произведения / Сост. И. А. Слепов. — М.: Экономика, 1968.
14. Кодекс законов о труде РФ с изменениями и дополнениями. — М., 1998.

15. Конвенция о содействии занятости и защите от безработицы: Конвенция и рекомендации МОТ. Т. 2. — Женева. 1991. С. 21—72.
16. Конституция Российской Федерации. — М., 1994.
17. *Костин Л. А.* Международная организация труда (МОТ) — мировой центр социально-трудового законодательства и трипартизма. — М., 1994.
18. *Костин Л. А., Зущина Г. М., Сулганова Р. М.* Рынок труда и теории занятости. — М., 1997.
19. *Кузьмин А. С.* Рыночная экономика и труд. — М., 1993.
20. *Макконнелл К., Брю С.* Экономикс. Т. 1. — М., 1992.
21. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. — М.: Экономика, 1997.
22. Методические рекомендации по расчетам прожиточного минимума по регионам Российской Федерации. — М., 1992.
23. *Моисеева Н. К.* Функционально-стоимостный анализ в машиностроении. — М.: Машиностроение, 1987.
24. *Назаров М. Г., Патрешко Н. С., Румянцев В. Н.* Статистика труда: Учеб. пособие. — М., 1981.
25. Нормирование труда / Под ред. Б. М. Гренкина. — М., 1985.
26. *Одегов Ю. Г., Бычин В. Б., Андреев К. Л.* Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. — Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1991.
27. Организация оплаты труда работников предприятий в условиях либерализации цен и приватизации. Рекомендации. — М.: Институт труда, 1998.
28. Основные методические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости // Экономика и жизнь. — 1993. — № 22.
29. Основные направления государственной политики на российском рынке труда // Человек и труд. — 1998. — № 1.
30. Основы социальной работы: Учебник / Отв. ред. В. Д. Павленок. — М.: ИНФРА-М, 1997.
31. *Остапенко Ю. М.* Государственное регулирование занятости населения // Государственное регулирование экономики: Проблемные лекции. — М.: ГАУ, 1996.
32. *Остапенко Ю. М.* Экономическая реформа и улучшение условий труда (проблемы методологии и практики). — М., 1990.
33. *Остапенко Ю. М., Балашова Н. В.* Проблемы совершенствования программы занятости населения // Актуальные проблемы управления-96: Тезисы докладов Международной научно-практической конференции. Вып. 2. — М.: ГАУ, 1996.

34. *Платонов О. А.* Повышение качества трудовой жизни (опыт США). — М.: Рада, 1992.
35. Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли. Утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 1992 г. № 552.
36. Практикум по экономике, организации и нормированию труда. — М.: Экономика, 1991.
37. Рекомендации по разработке отраслевых программ первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда от 29 декабря 1995 г.
38. Российский статистический ежегодник, 1999.
39. *Слезингер Г. Э.* Труд в условиях рынка: Учеб. пособие. — М., 1996.
40. Социологическое исследование: методы, методика, математика и статистика. — М.: Экономика, 1991.
41. Социология труда: Учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. А. Кравченко, В. В. Щербины. — М., 1993.
42. Стоимость жизни и ее измерение / Под ред. В. М. Рутгайзера, С. П. Шпилько. — М., 1991.
43. У истоков НОТ (забытые дискуссии и нереализованные идеи). — Л.: ЛГУ, 1990.
44. Управление организацией: Учебник / Под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. — М.: ИНФРА-М, 1998.
45. Федеральный закон “О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»” // Российская газета. 1995, 5 дек.
46. Федеральный закон “О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в РФ»”. — М., 1996.
47. *Фильев В. И.* Нормирование труда на современном предприятии. — М., 1996.
48. *Фотин И.* Система трудовых показателей: Учеб. пособие. — Ижевск, 1993.
49. *Фридман П.* Аудит. Контроль затрат и финансовых результатов при анализе качества продукции. — М., 1994.
50. *Шекшня С. В.* Управление персоналом в современной организации. — М., 1996.
51. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Микеляна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, 1996.
52. *Эмерсон Г.* Двенадцать принципов производительности. — М.: ИНФРА-М, 1997.
53. *Эренберг Р. Дж., Смит Р.* Современная экономика труда. Теории и государственная политика. — М., 1996.

54. Ядов В. А. Социологическое исследование. Методология, программа, методы. — М.: Экономика, 1986.
55. Яковлев Р. А. Анализ издержек предприятия на оплату труда и выплаты социального характера. — М.: НИИтруда, 1997.
56. Яковлев Р. А. Без реформирования заработной платы экономика страны будет топтаться на месте // Человек и труд. — 1997. — № 12.

Остапенко Юлия Михайловна

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

Редактор *Т.Г. Берзина*
Корректор *М.В. Литвинова*
Компьютерная верстка *С.М. Чернышев*
Оформление серии *Е.А. Доний*

ЛР № 070824 от 21.01.93.

Подписано в печать 12.06.01. Формат 60×88/16

Печать офсетная. Усл.-печ. л. 12,25.

Тираж 5000 экз. Заказ № 2072

Цена договорная

Издательский Дом «ИНФРА-М»,
127214, Москва, Дмитровское ш., 107
Тел.: (095) 485-70-63, 485-71-77.

E-mail: books@infra-m.ru

<http://www.infra-m.ru>

ГУП «Великолукская городская типография»
Комитета по средствам массовой информации и связям
с общественностью администрации Псковской области,
182100, Великие Луки, ул. Полиграфистов, 78/12
Тел./факс: (811-53) 3-62-95
E-mail: VTL@MART.RU