



УЧЕБНЫЕ ИЗДАНИЯ ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

В. А. Складеревская

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНИК



УДК 331
ББК 65.24
С43

Автор:

В. А. Складьевская — кандидат экономических наук, профессор.

Рецензент:

Ф. Ф. Стерликов — доктор экономических наук, профессор, лауреат премии Правительства РФ в области науки и техники.

Складьевская В. А.

С43

Экономика труда: Учебник для бакалавров / В. А. Складьевская. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. — 304 с.

ISBN 978-5-394-02340-8

Учебник подготовлен в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования третьего поколения.

В учебнике изложены основные положения, касающиеся использования трудового потенциала и трудовых ресурсов общества и предприятия на макро- и микроуровнях: проблемы повышения производительности индивидуального и общественного труда, эффективного функционирования рынка труда, обеспечения эффективной занятости, основные направления повышения трудового потенциала общества, а также теоретические и практические аспекты эффективного использования трудовых ресурсов предприятия за счет совершенствования организации, нормирования и оплаты труда.

В конце каждой главы даются вопросы для самопроверки. В приложении приводятся примеры решения задач и задания, а также тесты по дисциплине.

Для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Экономика», преподавателей, а также работников промышленности: экономистов по труду, экономистов-менеджеров, менеджеров по персоналу, организаторов производства.

ISBN 978-5-394-02340-8

© Складьевская В. А., 2013

© ООО «ИТК «Дашков и К°», 2013

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	7
Глава 1. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ “ЭКОНОМИКА ТРУДА”. ЕЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ.	9
1.1. Предмет и объект изучения	9
1.2. Содержание дисциплины “Экономика труда”, ее связь с другими науками	10
1.3. Цель и задачи дисциплины.	12
1.4. История возникновения и развития науки об эффективном использовании трудовых ресурсов общества и предприятия	14
Вопросы и задания для самопроверки	19
Глава 2. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИХ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ	20
2.1. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества: основные понятия	20
2.2. Показатели, пути и факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества	22
2.3. Рост производительности труда как актуальная социально-экономическая проблема	27
2.4. Основные направления повышения эффективности использования трудового потенциала и трудовых ресурсов общества	30
Вопросы и задания для самопроверки	39
Глава 3. РЫНОК ТРУДА КАК ФАКТОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОБЩЕСТВА	40
3.1. Понятие рынка труда	40
3.2. Типы рынков труда	42
3.3. Модели рынков труда	43
3.4. История формирования рынка труда в России и его специфические особенности.	50
3.5. Проблемы российского рынка труда в условиях вступления России в ВТО	56
Вопросы и задания для самопроверки	59

Глава 4. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ, ПОКАЗАТЕЛИ И ПУТИ ИХ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ.	60
4.1. Понятие трудовых ресурсов предприятия, категории персонала и показатели численности.	60
4.2. Производительность труда как основной показатель использования трудовых ресурсов предприятия	65
4.3. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии	75
4.4. Нормативные правовые акты по труду.	80
Вопросы и задания для самопроверки.	84
Глава 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.	85
5.1. Организация труда персонала: ее содержание, цели и задачи.	85
5.2. Принципы организации и нормирования труда	88
5.3. Роль организации труда в повышении экономической эффективности деятельности предприятия	90
5.4. Основные направления работы по совершенствованию организации труда и общие подходы к их реализации.	93
Вопросы и задания для самопроверки.	96
Глава 6. ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА.	98
6.1. Понятие трудового процесса, его отличие от производственного и технологического процессов.	98
6.2. Классификация трудовых процессов.	99
6.3. Структура трудового процесса.	101
6.4. Принципы организации трудовых процессов	103
6.5. Методы изучения трудовых процессов и их классификация.	105
Вопросы и задания для самопроверки.	108
Глава 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И МЕТОДЫ ЕГО ИЗУЧЕНИЯ.	110
7.1. Рабочее время и его классификация. Индексы затрат рабочего времени	110
7.2. Фотография рабочего времени, ее задачи и разновидности.	114
7.3. Методика проведения фотографии рабочего дня.	117
7.4. Хронометраж, его назначение и методика проведения	120
Вопросы и задания для самопроверки.	125

Глава 8. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СЧЕТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА	126
8.1. Совершенствование структуры трудового процесса	126
8.2. Совершенствование приемов и методов труда	131
8.3. Совершенствование разделения и кооперации труда	139
8.4. Совершенствование организации и обслуживания рабочих мест	147
8.5. Совершенствование условий труда	157
8.6. Совершенствование режимов труда и отдыха	170
8.7. Укрепление дисциплины труда	178
Вопросы и задания для самопроверки	180
 Глава 9. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	182
9.1. Понятие нормирования труда. Его цели и задачи	182
9.2. Роль нормирования труда в условиях рыночной экономики	184
9.3. Виды норм труда	186
9.4. Функции норм труда и их роль в управлении производством	190
9.5. Сущность и методы научного обоснования норм труда ..	193
9.6. Суммарные (опытно-статистические) методы нормирования труда, применяемые на предприятиях	196
9.7. Общие подходы к организации и нормированию труда ..	199
9.8. Организация работы по совершенствованию нормирования труда на предприятии	204
9.9. Нормативные материалы для нормирования труда, используемые на предприятии	207
Вопросы и задания для самопроверки	212
 Глава 10. ОПЛАТА ТРУДА И ЕЕ РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	213
10.1. Оплата труда персонала: ее функции и принципы организации	213
10.2. Регулирование оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда	216
10.3. Формы и системы оплаты труда	218
10.4. Модели оплаты труда: тарифная система и бестарифный подход	222

10.5. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.....	228
10.6. Доходы и оплата труда. Структура заработной платы. ...	239
10.7. Надбавки и доплаты. Их роль в стимулировании труда.....	242
10.8. Премияльные системы: их сущность, показатели премирования, порядок разработки.....	245
10.9. Современная практика организации оплаты труда	252
Вопросы и задания для самопроверки.....	259
ЛИТЕРАТУРА.....	260
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	262
1. Примеры решения задач и задания по дисциплине “Экономика труда”	262
2. Тесты по дисциплине “Экономика труда”	289

Глава 1. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ “ЭКОНОМИКА ТРУДА”. ЕЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ

1.1. Предмет и объект изучения

Дисциплина “Экономика труда” предусмотрена Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования третьего поколения по направлению подготовки “Экономика” (квалификация “бакалавр”) и входит в профессиональный цикл дисциплин (базовая, общепрофессиональная часть). Она имеет самое непосредственное отношение к деятельности экономистов-менеджеров и экономистов по труду, отражая их непосредственные функции.

Объектом изучения данной дисциплины является трудовая деятельность, которая характеризуется экономическими и социальными аспектами.

К экономическим аспектам трудовой деятельности относятся:

- производительность и качество труда;
- организация труда;
- нормирование труда;
- оплата труда.

К социальным аспектам трудовой деятельности относятся:

- психофизиологические особенности работников;
- уровень их знаний, умений, навыков;
- мотивационные установки работников;
- состояние психологического микроклимата в коллективах и проч.

На практике экономические и социальные аспекты тесно связаны между собой. Так, состояние психологического микроклимата, наличие конфликтов в трудовых коллективах, психофизиологические особенности работников влияют на производительность труда. В свою очередь, организация труда, его нормирование и оплата оказывают самое непосредственное влияние как на состояние психологического микроклимата, так и на мотивацию работников, понижая или увеличивая производительность и качество их труда.

Предметом изучения данной дисциплины являются в основном экономические аспекты трудовой деятельности, которые, однако, должны рассматриваться в непосредственной увязке с социальными аспектами. Иначе говоря, предметом являются социально-трудовые отношения, возникающие в процессе организации трудовой деятельности в обществе, регионах, на конкретных предприятиях, в конкретных трудовых коллективах, на конкретных рабочих местах.

“Экономика труда” является комплексной дисциплиной, включающей в себя отдельные темы таких дисциплин, как “Макроэкономика” и “Микроэкономика” и базирующейся в своей основе на дисциплине “Организация труда, нормирование и оплата труда”.

Тот факт, что “Экономика труда” в учебных планах многих вузов выступает сейчас как самостоятельная учебная дисциплина, отражает растущую важность комплексного научного подхода к решению сложных социально-экономических проблем труда. В курсе “Экономики труда” трудовая деятельность рассматривается прежде всего как социально-экономический процесс на разных уровнях его осуществления. Это отличает данную дисциплину от других отраслей знания, объектом изучения которых также является труд, но уже в иных его аспектах: физиологическом, психологическом, социальном и проч.

1.2. Содержание дисциплины “Экономика труда”, ее связь с другими науками

Учитывая то обстоятельство, что “Экономика труда” рассматривает проблемы управления трудовыми ресурсами как

общества, так и предприятия, изложение материала начинается с макроэкономических аспектов этой дисциплины. При этом сначала разбираются понятия трудового потенциала и трудовых ресурсов общества, основные показатели, пути и факторы их эффективного использования. Особое внимание уделяется проблеме роста производительности труда и основным направлениям более эффективного использования трудовых ресурсов и повышения трудового потенциала общества. К этим направлениям отнесены такие, как обеспечение эффективной занятости, развитие и поддержка предпринимательства, повышение качества образования, совершенствование деятельности государственных и негосударственных служб занятости.

Однако, поскольку компетенции бакалавров в основном сводятся к повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, основное содержание дисциплины заключается в изложении таких аспектов их работы, как организация труда, его нормирование и оплата. Эти вопросы освещаются основательно и подробно, так как и организация, и нормирование труда, и его оплата являются важнейшими резервами роста производительности труда и повышения его качества. В отдельных темах даются рекомендации по совершенствованию организации и нормирования труда персонала, излагается методика расчета научно-обоснованных норм труда, что особенно важно на современном этапе, когда предприятия утратили культуру работы в этой области; рассматриваются теоретические и практические аспекты организации оплаты труда.

“Экономика труда” имеет связь с другими дисциплинами и науками:

— базируется на таких предметах, как “Макроэкономика”, “Микроэкономика”, “Организация, нормирование и оплата труда на предприятии”;

— использует данные таких наук, как “Эргономика”, “Психофизиология и психология труда”, “Промышленный дизайн и промышленная эстетика”;

— служит основой для таких предметов, как “Производственный менеджмент”, “Управление персоналом”, “Управление затратами”, “Планирование на предприятии”.

Поскольку содержание дисциплины имеет самое непосредственное отношение к профессиональной деятельности бакалавров по направлению “Экономика”, основные ее разделы включаются в перечень вопросов Государственной итоговой аттестации, а также могут служить основой для выполнения бакалаврских выпускных квалификационных работ.

1.3. Цель и задачи дисциплины

Следует различать цели и задачи учебных дисциплин и цели и задачи наук, на которые они опираются.

Целью любой экономической науки является изыскание возможностей повышения экономической эффективности функционирования национальной экономики на различных уровнях, а также предприятий различных отраслей и сфер приложения труда. В рамках поставленной цели конкретизируются задачи той или иной науки в зависимости от ее специфики.

Очевидно, основной задачей наук, касающихся экономических аспектов трудовой деятельности, является выявление научных закономерностей ее эффективной организации, а также разработка рекомендаций по наиболее полному использованию трудового потенциала работников, в частности, за счет совершенствования организации, нормирования и оплаты труда персонала.

В связи с этим для практической реализации поставленных задач в учебных планах, соответствующих ФГОС ВПО третьего поколения по направлению подготовки бакалавров “Экономика”, и предусмотрена такая дисциплина, как “Экономика труда”, которая позволяет систематизировать знания различных дисциплин по вопросам эффективного использования человеческих ресурсов и создать основу для комплексного решения этой весьма актуальной проблемы.

Цель дисциплины “Экономика труда” — исследование научных основ теоретических и методологических положений в области управления трудовыми ресурсами общества и предприятия, обеспечение условий для подготовки высококвалифицированных специалистов по труду, которые могли бы заниматься данными проблемами как на макро-, так и на микроуровнях.

В задачи дисциплины входит:

- освоение студентами теоретических знаний в области управления трудовыми ресурсами общества и предприятия;
- овладение современными научными методами повышения эффективности как индивидуального, так и общественного труда;
- формирование у студентов практических навыков в части разработки мероприятий по совершенствованию управления трудовыми ресурсами на различных уровнях.

Требования к качеству знаний студентов по дисциплине “Экономика труда”. Студент должен:

Знать: основы функционирования рынка труда, регулирования занятости, оптимизации безработицы, пути и факторы повышения эффективного использования трудовых ресурсов общества и предприятия, основы организации труда, ее цели, задачи и направления, пути совершенствования организации труда на предприятии, основные виды норм и нормативов труда, научно-обоснованные методы нормирования труда, принципы распределения и структуру доходов; формы и системы заработной платы, структуру заработной платы; основы формирования тарифной и бестарифной систем оплаты труда, порядок установления доплат, компенсаций, надбавок и премий.

Владеть: методами определения спроса на труд и его предложения, методиками прогнозирования рынка труда, методами обеспечения эффективной занятости и самозанятости, методами определения потребности в персонале, методами разработки и экономического обоснования мероприятий по эффективному использованию трудовых ресурсов общества и предприятия, методикой расчета показателей экономической эффективности их использования, методами изучения затрат рабочего времени и установления норм труда, а также методикой выбора наиболее эффективных моделей его оплаты.

Уметь: оценивать состояние и уровень использования трудовых ресурсов общества и предприятия, выявлять резервы в области повышения их эффективности, разрабатывать и осуществлять мероприятия по совершенствованию организации, нормирования и оплаты труда на предприятии, устанавливать научно обоснованные нормы труда, проектировать наиболее эффективные модели оплаты труда.

1.4. История возникновения и развития науки об эффективном использовании трудовых ресурсов общества и предприятия

Трудовая деятельность человека стала объектом систематических научных исследований сравнительно недавно, лишь с конца XIX века, и этот процесс зарождения новой науки связан с именем американского инженера, а впоследствии и ученого Фредерика У. Тейлора (1856–1915).

Цель исследований Тейлора первоначально заключалась в поиске методов рационального осуществления трудового процесса, после чего им была создана, по сути дела, первая научная система организации труда, в основу которой были положены следующие элементы:

- изучение трудового процесса с помощью фотографии рабочего времени, выявление непроизводительных потерь рабочего времени и причин их возникновения;

- изучение составных частей трудового процесса с помощью хронометража;

- расчленение процесса труда на отдельные элементы и выявление возможностей уменьшения времени на его осуществление;

- проектирование эффективных методов работы, замена рутинных приемов выполнения операций научно-обоснованными, более легкими, естественными, эффективными;

- обучение работников этим методам;

- установление обязательных для всех работников норм труда;

- укрепление трудовой дисциплины;

- использование принципов соревнования;

- введение сдельно-прогрессивной оплаты труда.

При разработке своей системы Ф. Тейлор определил и основные направления ее реализации, к которым относятся:

- совершенствование форм разделения труда;

- улучшение организации рабочих мест;

- рационализация методов труда;

- оптимизация нормирования труда;

- подготовка рабочих кадров.

За свой вклад в повышение экономической эффективности деятельности предприятий Ф. Тейлор получил более 100 патентов.

Работы Ф. Тейлора вызвали огромный интерес и положили начало поискам способов научной рационализации трудовых процессов путем тщательного изучения и проектирования приемов и методов труда с использованием хронометражных наблюдений, улучшения организации рабочих мест, установления обоснованных режимов труда и отдыха и других мер.

Одним из первых последователей Тейлора был Ф. Б. Гилбрет (1868–1924), который основное внимание уделял вопросам совершенствования производственных процессов в условиях массового поточного производства. Сферой интересов Гилбрета являлось изучение трудовых движений при выполнении ручной работы. Его исследования положили начало созданию распространенной сейчас в промышленно развитых странах системы микроэлементного нормирования.

Выдающийся вклад в становление и развитие науки об организации труда внес Гарри Эмерсон (1853–1931), который впервые вывел вопросы организации труда за рамки отдельных производственных участков и провозгласил идеологию научного управления не только промышленными предприятиями, но и всеми сферами трудовой деятельности: сельским хозяйством, транспортом, связью, бытовым обслуживанием и проч. В своей книге “Двенадцать принципов производительности” Г. Эмерсон сформулировал основные принципы, которые обуславливают повышение производительности труда. К ним относятся:

- 1) отчетливо поставленные цели;
- 2) здравый смысл;
- 3) компетентная консультация;
- 4) дисциплина;
- 5) справедливое отношение к персоналу;
- 6) быстрый надежный, полный, точный и постоянный учет;
- 7) диспетчеризация;
- 8) нормы и расписания;
- 9) нормализация условий;
- 10) нормирование операций;
- 11) утвержденные стандартные инструкции;
- 12) вознаграждение за высокую производительность.

Из предложенных Эмерсоном 12 принципов производительности широкое распространение в развитых странах получил принцип компетентного консультирования, который нашел свое практическое воплощение в создании консультационных центров по вопросам совершенствования организации производства и труда, оптимизации условий труда, построения эффективных режимов труда и отдыха, научно-обоснованного нормирования и оплаты и проч.

Определенный вклад в науку об организации труда внес французский исследователь Анатоль Файоль (1841–1925), который в своей книге “Общее и промышленное управление” разработал систему принципов управления предприятием, начиная с организации производства и заканчивая чисто административной деятельностью: планирование, организация, координация, руководство, контроль.

Система Файоля предусматривала проведение целого комплекса взаимосвязанных работ по управлению промышленной компанией, которые охватывают:

- 1) производственно-техническую деятельность (производство, обработку, отделку, опробование, технический контроль);
- 2) коммерческую деятельность (покупку, продажу, обмен);
- 3) финансовую деятельность (поиск наиболее эффективного приложения капитала, рынков сбыта и покупки сырья и т. д.);
- 4) технику безопасности;
- 5) учет (расчет себестоимости, акции, балансы, статистику);
- 6) чисто административную деятельность (планирование, организацию, руководство, координацию, контроль).

Вопросами совершенствования организации производства и труда в условиях непрерывно-поточного производства серьезно занимался Генри Форд старший (1869–1947), основатель одной из крупнейших монополий США. По имени Форда даже названо целое направление в науке об организации труда — “фордизм”. В системе Форда основное внимание уделялось вопросам совершенствования разделения труда, механизации и автоматизации работ, стандартизации всех стадий производственного процесса: закупки сырья и материалов, конструкторских работ, технологических и трудовых процессов, выпускаемой продукции, форм организации производства, труда и

управления. Внедрение системы Форда на первых порах принесло очень большой экономический эффект, однако впоследствии чрезмерная детализация труда, его узкая специализация стали приводить к снижению у работников интереса к своему труду, росту текучести кадров и, как следствие, к снижению производительности и качества труда.

Рассмотренные нами учения основоположников науки об организации труда: Ф. Тейлора, Ф. Гилбрета, Г. Эмерсона, А. Файоля, Г. Форда — способствовали существенному росту производительности и качества труда, а также повышению экономической эффективности деятельности предприятий. Однако они не учитывали такой важный аспект трудовой деятельности, как “человеческий фактор”, т. е. особенно не интересовались мотивацией работников, их интересами, склонностями, социальными представлениями и ориентирами. Это снижало эффективность внедряемых систем организации труда и вызывало к жизни появление других, более “гуманистических” теорий и практик.

В настоящее время в развитых странах в основу организации труда персонала на всех предприятиях и фирмах стараются заложить принципы так называемой поведенческой концепции, базирующейся на теории “человеческих отношений” (автор Э. Мэйо). Эта теория сформировалась после проведения Хоторнского эксперимента, когда изучалось влияние на производительность труда самых различных факторов: метеоусловий, организации питания, режима работы, систем оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, физического состояния работников, психологического микроклимата, степени удовлетворенности работников своим трудом, взаимоотношений между работниками и администрацией и проч. По результатам эксперимента было научно доказано решающее влияние на производительность и качество труда психологических факторов, таких как удовлетворенность работой, чувство причастности к деятельности фирмы, справедливое отношение со стороны руководства, соблюдение принципов социальной справедливости и проч.

Как показывает вся последующая практика, при неучете этих факторов работники не только не дают высокой производительности и качества труда, но в ряде случаев могут испытывать враждебное отношение к фирме, стараясь ей навредить.

Последствия такой враждебности бывают самыми печальными, и жизнь демонстрирует нам немало примеров, когда неучет психологических факторов, амбиций и мотивации даже одного работника приводил к банкротству фирмы, потере ее имиджа, аресту руководителей и проч. В связи с этим использование принципов гуманизации труда, учет психологических факторов трудовой деятельности в настоящее время для большинства фирм является вполне осознанной жизненной необходимостью, а не данью моде.

Как в любой области знаний, в науке о труде постоянно происходит процесс отмежевания отдельных ее направлений в самостоятельные науки и дисциплины. Если первоначально основной наукой о труде была “Научная организация труда” Ф. Тейлора, то впоследствии стали появляться такие дисциплины, как “Научная организация и нормирование труда”, “Организация, нормирование и оплата труда на предприятии”, “Организация управления персоналом”, “Управление персоналом”, “Управление человеческими ресурсами”. “Экономика и социология труда”, “Психология и социология труда”, “Рынок труда и управление занятостью”, “Экономика труда” и проч.

Как самостоятельная дисциплина “Экономика труда” с момента своего появления претерпела существенные изменения. Круг вопросов, изучаемых экономикой труда, одним из первых определили С. Г. Струмилин и Б. Маркус. Рассматривая труд в социалистическом обществе, они отметили, что для этого общества характерны новое отношение к труду и новые формы труда. К основным разделам курса были отнесены производительность труда, заработная плата, уровень жизни, пути воспроизводства рабочей силы.

К середине 1970-х годов предмет экономики труда сформировался уже довольно четко, хотя и сохранились некоторые различия в его определении. В наиболее общем виде “Экономика труда” сначала трактовалась как наука, занимающаяся изучением организации общественного труда, познанием законов, детерминирующих ее характер, цели и задачи на каждом этапе развития общественного производства. Затем в нее были включены вопросы организации общественного труда, т. е. привлечения людей к труду, разделения и кооперации труда,

воспроизводства рабочей силы, включая определение доли работника в продукте его труда. Для некоторых специальностей, не включавших изучение курса “Научная организация и нормирование труда”, в предмет “Экономика труда” были введены также вопросы организации, нормирования и оплаты труда.

Однако, учитывая специфику социалистического способа производства, долгое время в предмете “Экономика труда” отсутствовали такие разделы, как рынок труда, безработица, занятость и проч.

С переходом России к рыночным отношениям такие вопросы прочно вошли в основные разделы дисциплины. На современном этапе предмет “Экономика труда” постоянно расширяется, в нем все чаще освещаются проблемы международного рынка труда, трудовой миграции, развития трудового потенциала как общества, так и предприятия.

Вопросы и задания для самопроверки

1. Что является объектом и предметом изучения дисциплины “Экономика труда”?
2. Перечислите экономические и социальные аспекты трудовой деятельности и покажите на примерах их взаимосвязь.
3. Каковы цели и задачи дисциплины “Экономика труда”?
4. Какова связь данной дисциплины с другими науками и дисциплинами?
5. Охарактеризуйте основное содержание дисциплины и методологию ее изучения.
6. Какова история дисциплины “Экономика труда”?
7. Охарактеризуйте системы Ф. Тейлора и Ф. Гилбрета.
8. В чем суть систем Г. Эмерсона, А. Файоля, Г. Форда?
9. Дайте характеристику теории “человеческих отношений” и покажите ее роль в современных воззрениях на эффективность трудовой деятельности.
10. Каковы основные этапы становления и развития “Экономики труда”?

Глава 2. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИХ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

2.1. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества: основные понятия

В производстве любого продукта участвует, с одной стороны, живой труд, т. е. труд, затрачиваемый работниками непосредственно в процессе производства продукта, с другой стороны — труд прошлый, затраченный другими работниками и овеществленный в орудиях труда, зданиях, сооружениях, сырье, материалах, топливе, энергии.

В экономике труда для характеристики живого труда принято использовать следующие основные понятия: трудовой потенциал общества, трудовые ресурсы общества, трудовой потенциал организации (предприятия), трудовые ресурсы предприятия, трудовой потенциал работника.

Словом “потенциал” обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке. Термин “потенциал” был введен в научный оборот в 1970–е годы и означает наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует

иметь в виду, что потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту, времени и уровню использования. В зависимости от уровня использования трудовых ресурсов различают трудовой потенциал общества, трудовой потенциал предприятия, трудовой потенциал отдельного работника. Исходя из выбранной методологии изложения материала, две последние категории подробно будут освещены в главе 4 учебника. В настоящей главе речь пойдет о категориях макроуровня, т. е. о трудовом потенциале и трудовых ресурсах общества.

Трудовой потенциал общества может быть рассмотрен в двух аспектах: количественном и качественном. С *количественной* стороны трудовой потенциал общества в отличие от трудовых ресурсов общества включает контингент не относящихся к трудоспособному возрасту людей, но фактически участвующих в общественном труде, включая сферу индивидуальной трудовой деятельности, т. е. пенсионеров и работающих подростков. *Качественная* характеристика трудового потенциала определяется степенью профессиональной и квалификационной подготовки людей к выполнению той или иной деятельности. Это показатели образовательного уровня и профессионально-квалификационной структуры, а также нереализованные возможности самих трудовых ресурсов и механизма их использования.

В отличие от трудового потенциала общества трудовые ресурсы общества — понятие более узкое и согласно общепринятому определению включают в себя лишь ту часть населения страны, которая находится в трудоспособном возрасте и обладает необходимыми физическими и интеллектуальными данными, профессиональной подготовкой для работы в какой-то сфере. Границы трудоспособного (рабочего) возраста в любой стране устанавливаются законодательством. В России рабочий возраст для мужчин составляет от 16 до 60 лет, для женщин — 16–54 года включительно.

В отличие от трудовых ресурсов общества трудовые ресурсы предприятия включают личный состав всех занятых на нем работников независимо от возраста.

В последние годы в экономической литературе наряду с категориями “трудоу потенциал” и “трудоу ресурсы” все чаще используются термины “человеческий потенциал” и “человеческие ресурсы”, “человеческий капитал”. Это связано с необходимостью подчеркнуть особую, активную, творческую, созидательную роль человека в современной экономике и необходимость максимального использования не только профессиональных, но и всех прочих личностных качеств любого работника. В настоящее время во всем мире пришли к признанию того обстоятельства, что трудовые (человеческие) ресурсы являются самым важным из всех видов ресурсов, поскольку каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями не только осуществлять, но и совершенствовать свою трудовую деятельность, существенно повышая ее эффективность.

На формирование трудового потенциала и трудовых ресурсов общества оказывают влияние самые разнообразные факторы: технические, технологические, организационные, экономические, социальные и демографические. Знание этих факторов необходимо для выработки эффективной политики, стратегии и тактики управления трудовыми ресурсами как общества, так и предприятия.

2.2. Показатели, пути и факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества

В использовании трудового потенциала (трудоу ресурсов) общества возможны два пути: интенсивный и экстенсивный. *Интенсивный путь* использования трудового потенциала состоит в том, что за счет повышения производительности труда та же масса труда воплощается в большем количестве потребительских стоимостей, т. е. выпуск продукции обеспечивается при уменьшающихся затратах живого труда на единицу продукции. *Экстенсивный путь* предусматривает выпуск продукции при адекватно меняющихся или увеличивающихся затратах живого труда на единицу продукции.

Очевидно, что для повышения эффективности использования трудовых ресурсов общества следует ориентироваться

исключительно на интенсивный путь, который тесно связан с ростом производительности общественного труда.

Основными показателями, характеризующими эффективность использования трудовых ресурсов как общества, так и предприятия, являются показатели производительности и эффективности труда.

Производительность труда — важнейший экономический показатель, характеризующий результативность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и трудовых ресурсов предприятия, региона, отрасли, страны. В зависимости от уровня использования трудовых ресурсов используют различные подходы к определению производительности их труда. При этом различают производительность индивидуального (живого) и производительность общественного труда. Для характеристики эффективности использования трудовых ресурсов общества используется показатель производительности общественного труда.

Производительность общественного труда — это результативность живого и овеществленного труда, отражающая полные (совокупные) затраты труда в сфере материального производства. Показатель производительности общественного труда рассчитывается как отношение размера национального дохода к численности занятых в отраслях материального производства. Для расчета производительности труда на уровне предприятия применяются уже другие показатели, такие как выработка продукции на одного работника в стоимостном или натуральном выражении, а также показатель трудоемкости выпущенной продукции. Между этими показателями существует обратная зависимость, чем меньше трудоемкость продукции, тем выше выработка продукции на одного работника. Более подробно методы расчета производительности труда и пути ее повышения на уровне предприятий будут изложены в главе 4.

Помимо производительности труда в современной экономической теории используется показатель эффективности труда. *Эффективность труда* — это социально-экономическая категория, которая определяет степень достижения той или иной поставленной цели, соотнесенной со степенью использования

всех видов ресурсов. Понятие эффективности труда шире понятия производительности труда, хотя в значительной степени предопределяется последним. Эффективность труда, как правило, тем выше, чем выше производительность труда, однако при этом она предполагает такие составляющие, как качество труда, качество продукции, прибыль в расчете на единицу трудозатрат, т. е. в расчете на одного работника или на рубль заработной платы, и т. д.

Производительность труда является одним из важнейших показателей состояния экономики и перспектив ее процветания в любой общественно-экономической формации. Опыт развитых стран показывает, что именно рост производительности труда выступает едва ли не самым главным условием социально-экономического развития общества и повышения конкурентоспособности национальной экономики на всех уровнях.

Рост производительности труда зависит от многих факторов. Факторами роста производительности труда считается совокупность объективных и субъективных причин, обуславливающих изменение уровня производительности труда. Все факторы роста производительности труда укрупненно объединяются в три группы:

1. Материально-технические факторы, или факторы основного капитала. Их роль обусловлена качеством, уровнем развития и степенью использования инвестиций и материальных основных средств. Эти факторы связаны с механизацией и автоматизацией труда, внедрением прогрессивных технологий, использованием качественных и эффективных материалов. Однако рост овецественного труда не должен быть выше роста объемов работ, достигнутого за счет влияния этого фактора. Но практически трудно точно определить величину роста выработки, достигнутого только за счет увеличения основных фондов, так как любой вид деятельности осуществляется под влиянием основных фондов, их структуры, цен и применяемых технологий.

2. Социально-экономические факторы. Это состав и качество работников (их квалификация), условия труда, отношение работников к труду, качество рабочей силы, которое зави-

сит от способностей, мастерства и знаний, возраста, состояния здоровья работников и ряда других причин. В эту же группу, очевидно, следует отнести расходы страны на образование и здравоохранение, т. е. капиталовложения общества в социальную сферу. В числе социально-экономических факторов нельзя не отметить механизм перераспределения доходов общества между отдельными слоями населения.

3. Организационные факторы. Они охватывают целый комплекс действий как на макро-, так и на микроуровнях. На макроуровне речь идет о рациональном размещении трудовых ресурсов на территории страны, об обеспечении эффективной занятости, о преимущественном развитии перспективных отраслей и проч. На микроуровне к организационным факторам роста производительности труда относятся организация труда и управления, нормирование труда, менеджмент персонала. Особую подгруппу составляют факторы, влияющие на взаимоотношения в коллективе и дисциплину труда.

Помимо приведенной выше классификации факторов роста существует также другая их группировка (классификация):

1. Факторы роста живого и овеществленного труда. Как уже отмечалось, это связано с резервами интенсификации труда в рамках нормальной интенсивности и с мерами повышения доли основного капитала.

2. Факторы роста производительности труда, обусловленные временем действия. В этой группе различают текущие факторы, связанные с организационно-техническими мерами, которые не требуют значительного инвестиционного переоснащения, и перспективные факторы, связанные с коренными преобразованиями в технике и технологии, в использовании трудовых ресурсов общества и предприятия. Действие последних рассчитано на более длительный период времени, как правило, более одного года.

3. Факторы, обусловленные ролью и занимаемым местом в экономике: а) общенациональные; б) межотраслевые и отраслевые; в) внутрифирменные; г) рабочего места. Действие общенациональных факторов связано с использованием рабочей силы, оптимальным размещением предприятий на территории страны, уровнем общественного разделения труда (в том

числе и международным). Межотраслевые и отраслевые факторы роста производительности труда связаны с особенностями организации производства — его специализацией, концентрацией и комбинированием, с межпроизводственной кооперацией. Факторы роста производительности труда на рабочем месте включают комплекс мер по устранению потерь рабочего времени и более рациональному его использованию.

Перечисленные факторы роста производительности труда являются одновременно и факторами эффективного использования трудовых ресурсов общества и предприятия. В связи с этим возникает необходимость еще одной дополнительной их классификации на две группы:

1. Факторы использования трудовых ресурсов и трудового потенциала общества. Сюда относится совершенствование механизма функционирования рынка труда, обеспечение эффективной занятости, повышение качества образования, здравоохранения, развитие науки, совершенствование миграционной и демографической политики, совершенствование разделения и кооперации труда, оптимальное размещение предприятий на всей территории страны, развитие малого и среднего бизнеса, улучшение качественных характеристик трудовых ресурсов предприятия.

2. Факторы эффективного использования трудовых ресурсов предприятия. К ним можно отнести механизацию, автоматизацию, роботизацию и компьютеризацию производства труда, внедрение трудосберегающих технологий, совершенствование организации, нормирования и оплаты труда, совершенствование кадровой работы на предприятии, включающей поиск наиболее эффективных способов и методов отбора персонала, управления его мотивацией и адаптацией, улучшение психологического микроклимата, планирование и организацию карьеры, обеспечение социального партнерства в организации и проч.

Факторы второй группы подробно будут рассмотрены во втором разделе, где речь пойдет о путях повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. В данной главе, учитывая ее специфику, предполагается рассмотреть основные факторы эффективного использования трудовых ресурсов и трудового потенциала общества.

2.3. Рост производительности труда как актуальная социально-экономическая проблема

В настоящее время Россия существенно отстает от стран с развитой рыночной экономикой по уровню производительности труда, в связи с чем проблемы ее повышения являются особенно актуальными.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), представители любой из стран Большой семерки работают в 2,5 раза эффективнее россиян, в 2,6 раза — чилийцев и в 3,1 раза — мексиканцев. И это лишь средние показатели. Так, Норвегия или Ирландия, которые занимают одни из лидирующих позиций по производительности труда в мире, опережают нас по этому показателю почти в 4 раза. Еще более удручающая картина вырисовывается, если учесть, что норвежцы трудятся меньше россиян на 14 дней в году. Люксембуржцы, проводя на рабочем месте в среднем на 7 дней в году меньше жителей Турции, умудряются каждый час обогащать ВВП страны более чем на 75 долл. Для сравнения, за 60 минут турок увеличивает валовый продукт своего государства на 27,1 долл.

Современные рабочие места, высокий уровень образования, полная автоматизация производства не только в промышленных отраслях, но и в сельском хозяйстве делают рабочих Западной Европы образцом для подражания. Имея в своем распоряжении все эти преимущества, они могут проигрывать в количестве, при этом неизменно выигрывая в качестве. Например, немцы, которых считают чуть ли не главными трудоголиками в мире, работают на 6 дней в году меньше “ленивых” греков, однако оказываются эффективнее их в 1,7 раза. Не снижают высокую производительность труда у жителей Германии и почти 30 дней ежегодного оплачиваемого отпуска и около 13 выходных (в зависимости от территории работы) из-за праздников.

Не отстает в эффективности труда от Западной Европы и Северная Америка. В среднем час работы любого жителя США увеличивает ВВП страны более чем на 61 долл., канадца — почти на 50 долл. При этом США — единственная страна развито-