

А. С. Якорева, Лариса Александровна
Мишина, О. О. Зеленева

Экономика труда. Шпаргалка



А. С. Якорева

Экономика труда. Шпаргалка

«Научная книга»

2009

Якорева А. С.

Экономика труда. Шпаргалка / А. С. Якорева — «Научная книга», 2009

Экономика труда. Шпаргалка

Содержание

История экономики труда	6
Основные понятия и задачи экономики труда	7
Взаимодействие экономики труда с другими науками	8
Труд. Понятие, сущность, характер, особенности труда как объекта исследования	9
Методы изучения экономики труда	10
Основные элементы и характеристики труда	11
Человеческий капитал	12
Воспроизводство основных ресурсов	13
Теория рынка труда	14
Сегментация рынка труда, вторичный рынок труда	15
Рынок труда в России	16
Социально-экономическая значимость труда	17
Индивидуальный и общественный труд	18
Разделение и кооперация труда	19
Трудовой коллектив	20
Кадровая политика предприятия	21
Разработка трудовых нормативов	22
Производительность труда	23
Анализ уровня производительности труда	24
Конец ознакомительного фрагмента.	25

**О. О. Зеленева, Л. А.
Мишина, А. С. Якорева**
Экономика труда. Шпаргалка

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

* * *

История экономики труда

С возникновением теорий, которые прямым образом оказали влияние на историю человечества, связаны появление и развитие науки о труде. Это произошло потому, что эти теории затрагивали главную сущность человека, отличающую его от остального животного мира – способность трудиться.

С давних времен экономическая мысль пыталась понять загадку возникновения ценности предметов. Со времен *Аристотеля* был поставлен вопрос сравнимости товаров.

Поиск ответа то, что лежит в основе цены товаров и что их уравнивает между собой, привел к формированию двух направлений экономической мысли – трудовой теории стоимости и теории многофакторного воздействия на цену товара.

Можно проследить основные этапы развития науки о труде с периода формирования научной теории и до времени начала классической политэкономии, основой которой является вышеназванная теория. основоположниками политэкономии принято считать английского ученого *Вильяма Пети* и французского судью *Пьера Буагильбера*.

Сформулированные положения отличались от теории меркантилистов, именно Пети предполагал, что в основе цены товаров лежит количество труда, затраченного на его производство.

В **XVIII в.** во Франции сформировалась экономическая школа физиократов в рамках классического направления; основателем этой школы был *Ф. Кенэ*. Он выдвинул учение о чистом продукте.

Большой вклад в развитие науки о труде внес английский ученый-экономист *А Смит*. Он подытожил идеи своих предшественников традиционного направления, развивавших трудовую теорию стоимости, и разработал три ее концепции.

Расхождение экономических школ произошло после А. Смита. Определились два разных направления: трудовая теория стоимости и теория обстоятельств производства, глобальным образом повлиявшие на ход исторического развития человечества. Выразителями первого направления были *Д. Риккардо* и вслед за ним *К. Маркс*, второго – *Ж. Б. Сэй* и следующие поколения немарксистского направления.

Научные труды ученого-экономиста Д. Риккардо свидетельствовали о преодолении двойственности, которые были в теории А. Смита.

В экономической теории К. Маркса одно из главных мест занимает учение о труде, ключевым моментом которого является учение о прибавочной стоимости.

Начало немарксистской теории о труде положил французский экономист Ж. Б. Сэй, главным трудом которого считается «**Трактат политической экономии**».

В отличие от Маркса Сэй значительное место отводил роли предпринимателя; таким образом, экономическая теория Ж. Б. Сэя на практике оказалась намного реалистичней, чем теория Маркса.

В глубине классической политической экономии появилась теория предельных величин – маржинализм. Его развитие прошло в два этапа, оба пошли по пути развития теории факторов производства, а не в русле трудовой теории.

В истории экономической науки отдельное место занимает австрийский экономист *Й. Шумпетер*, который вместе с традиционными направлениями сочетал новые теории. После него экономическая теория значительно удалилась от марксистской экономической теории.

Экономическая теория еще развивается, ее перспективы видятся в направлении, которое позволит человечеству избежать потрясений и гарантировать прогрессивное развитие.

Основные понятия и задачи экономики труда

Экономика труда изучает все формы проявления экономических законов в области кооперации и разделения труда, а также привлечение рабочей силы к труду и ее распределение. Экономика труда изучает методы использования обществом экономических законов в области организации труда, его стимулирования, повышения уровня жизни трудящихся. На основе практики и экспериментов экономика труда формулирует новые методы повышения эффективности труда. Также экономика труда разрабатывает основы экономической политики правительства в области стимулирования и организации труда. Экономика труда как наука изучает трудовые ресурсы страны, использование этих ресурсов, методы повышения производительности труда, организацию труда, нормирование труда, планирование заработной платы, анализ трудовых показателей. Без ее изучения невозможно нормальное функционирование предприятий. Для практической деятельности в экономике труда важно знать пути решения целого ряда вопросов. Экономика труда наряду с другими науками показывает преимущества системы народного хозяйства, раскрывает сущность организации труда, материального стимулирования на предприятиях, дает возможность анализировать характер труда на этапах развития общества. Экономика труда не обходится без глубокого анализа этих проблем. Самой важной проблемой изучения предмета экономики труда является создание такого курса, который бы отражал формы труда и их закономерности применительно ко всем странам мира. На сегодняшний день существует несколько программ изучения экономики труда. Изучение этих программ зависит от того, для каких специалистов они предназначаются. Например, для экономистов – одни программы, для экономистов-транспортников или строителей – совсем другие. Любая программа начинается с изучения трудовых ресурсов, так как без них невозможно изучение ни одного вопроса, связанного с организацией труда. Самым важным вопросом экономики труда является изучение производительности труда. Оно невозможно без изучения вопроса о рабочей силе, ее подготовке и использования. Естественно, что труд общества функционирует при каких-то определенных условиях и эффективность труда зависит от них. Повышение эффективности связано также со стимулированием труда. Экономика труда изучает все эти вопросы и дает возможность связать их между собой, понять их суть. Экономика труда разрабатывает рекомендации, связанные с вопросами организации труда, производительности, стимулирования. Она учитывает все отраслевые особенности в области труда, которые исследуют отраслевые экономические науки.

Взаимодействие экономики труда с другими науками

Еще в 1976 г. были предприняты попытки классифицировать экономические науки. Экономика труда не может учитывать все отраслевые особенности организации, стимулирование труда в разных сферах производства. Она должна изучать только проблемы труда и его оплату. Однако это далеко не так. Она не ограничивается исследованием общественных форм труда. Экономика труда в совокупности с политической экономикой изучает сущность труда, материальное стимулирование на предприятиях, анализирует характер труда. Главным вопросом экономики труда является изучение производительности труда. Она связана с материальными и техническими факторами рабочей силы и труда, отношением к труду. Главной задачей последних лет является обеспечение прогресса экономики труда, ее развития и совершенствования, повышение благосостояния общества. **Центральное место в экономике труда занимают его проблемы, организация, эффективность.** Анализ труда позволяет выяснять характер человеческих отношений, которые складываются в процессах производства, обмена. Ведь в этом принимает участие каждый рабочий человек. Производство и обмен предоставляют человеку те продукты, которые удовлетворяют его потребности и потребности окружающих. Хотя определенной экономической категорией является не сам труд, а его формы и устройство. Экономика труда неразрывно связана со всеми экономическими науками и является важной их частью. Она взаимодействует со всеми отраслевыми экономикой и с наукой народнохозяйственного планирования. В основном это сильно проявляется в областях планирования труда и его оплаты. Основы планирования экономики труда являются для всех экономических наук едиными. Экономика труда использует также методы и основы экономической статистики, бухгалтерского учета и другие науки. Без бухгалтерского учета невозможно изучение и расчет заработной платы, что также изучает экономика труда. Без статистических наук невозможно изучение численности работников и т. д. Поэтому экономика труда тесно связана со всеми науками, и не только экономическими. В совокупности эти науки позволяют более широко рассматривать трудовую деятельность общества. Экономика труда в своих исследованиях опирается не только на экономические законы. Она использует также ряд законов технических, естественных и других наук. Например, психология, медицина, эстетика труда, трудовое право и т. д. Экономика труда изучает с помощью этих наук экономические закономерности труда. Она дает возможность понять и выявить такие недостатки на предприятиях, как потеря рабочего времени, простои, нарушения дисциплины, текучесть кадров и многое другое.

Труд. Понятие, сущность, характер, особенности труда как объекта исследования

Труд – это целесообразная деятельность людей, которая направлена на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения потребностей общества. Труд играет решающую роль в развитии и формировании человеческой личности. При первобытном строе труд был коллективным, и не было эксплуатации труда других людей. Современный строй также уничтожил все формы эксплуатации труда и обеспечил право на собственный труд, стал жизненной потребностью развитого человека. Информация о трудовой деятельности человека отражена в трудовой книжке. Этот документ ввели в пользование еще в **1939 г. Трудовая книжка** – документ о трудовой деятельности человека, куда вносятся сведения о нем, о профессии, о поощрениях. Трудовая книжка не содержит информации лишь о штрафах и взысканиях. К труду способен практически каждый человек, только в разных степенях. Способность человека к труду, которая зависит от состояния его здоровья, называется трудоспособностью. Существует несколько видов трудоспособности. Во-первых, общая трудоспособность – способность человека выполнять любую работу в обычных условиях. Во-вторых, профессиональная трудоспособность – способность человека к труду при определенной профессии в определенных условиях. В-третьих, неполная трудоспособность – способность к работе лишь в определенных облегченных условиях и при неполном рабочем дне. В зависимости от своей трудоспособности человек выбирает себе профессию и график занятости. В некоторых учреждениях на работу принимаются лишь здоровые люди, способные к любому труду, на полный рабочий день. Постоянно существуют проблемы труда, его организации, эффективности. Труд и его изучение занимает важное место в экономике труда. Труд представляет собой деятельность человека по выполнению поставленной цели. Человек преобразует эту деятельность во что-то пригодное и нужное для удовлетворения человеческих потребностей. Процесс труда предполагает наличие нескольких элементов: предмет труда, орудие труда и сам труд. Труд проявляется в отношениях людей, когда они занимаются совместной деятельностью. Анализ труда дает возможность выяснить отношения, которые складываются в процессе производства, распределения и обмена. Труд существует при определенных условиях как технических, так и организационных. Если эти условия выполняются, то труд становится более эффективным. Повышение эффективности связано также с материальным и моральным стимулированием. Оплата труда должна в полной мере соответствовать определенным требованиям и законам и побуждать к труду. На сегодняшний день эти условия есть не везде, поэтому и уровень безработицы достаточно высок.

Методы изучения экономики труда

На основе данных о структуре трудовых операций, приемах труда и затратах на них рабочего времени осуществляется **определение норм труда**. Результатом точности, с которой они устанавливаются, является обоснованность норм труда.

Нормирование труда происходит по двум методам – **суммарному** или **аналитическому**.

Методы, при помощи которых нормы труда определяются на базе сочетания затрат времени по отдельным частям трудовой операции или работы, являются аналитическими методами нормирования труда. При этом реализуется аналитическое разделение трудовой операции на составные элементы, рассматривается обоснованность длительности отдельно каждого элемента и учитывается степень использования всех возможностей используемой техники, степень организации рабочего места, последовательность, скорость и рациональность приемов труда и т. п.

Таким способом рассчитываются технически обоснованные нормы труда, которые основываются на нормативах по труду.

К основным нормативам по труду относятся **нормативы затрат труда**, к вспомогательным – **нормативы режимов работы оборудования и нормативы установленных перерывов труда работника**.

Нормативы затрат труда подразделяются на нормативы численности и нормативы времени.

Аналитические методы нормирования труда разделяются на аналитическо-исследовательские и аналитическо-расчетные методы. Главное различие между ними заключается в способе определения количества времени на выполнение отдельных составляющих трудовых процессов.

Для расчета нормативов времени применяются такие способы, как хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж. На практике применяют самофотографию. Различия между ними не имеют большого значения, но так сложилось, что есть сферы их преимущественного раздельного применения.

Как правило, с аттестацией рабочих мест сочетают аналитические методы определения норм затрат труда. Результатом аналитического нормирования труда являются устраненные недостатки в организации рабочего места.

Признано, что аналитические методы нормирования обеспечивают большую точность норм труда по сравнению с суммарными и поэтому более эффективны в многоструктурном производстве, где трудовые операции имеют массовый характер.

Методы, которые предполагают установление норм труда на всю трудовую операцию целиком без разделения ее на элементы, являются суммарными методами.

Рациональность трудовых приемов и отдельных действий при нормировании труда суммарными методами специально не исследуются.

Суммарные методы подразделяются на опытные, статистические и сравнительные.

Суммарные методы нормирования труда в меньшей степени, чем аналитическо-исследовательские, показывают резервы возможного роста производительности труда и содействуют ее росту на производственном участке или предприятии.

В рыночной экономике не всегда целесообразно разделять методы нормирования труда в ходе разработки и установления норм труда. При определенных условиях предприятия могут определять отдельные нормативы по труду и устанавливать нормы труда, сочетая различные методы.

Основные элементы и характеристики труда

Основа предопределения любой деятельности – это потребности и интересы людей. Трудовая деятельность, которая не имеет цели, бессмысленна. Для достижения целей труда используются различные средства: технические устройства, электроэнергия, транспорт, свет и т. д. Без этих средств невозможен трудовой процесс. В процессе труда осуществляется воздействие на какой-либо предмет труда, который подвергается преобразованию. Способы, которыми осуществляются эти преобразования, называются технологиями. О содержании труда можно говорить в зависимости от особенностей его вида, предмета, средств, а также в совокупности с выполняемыми действиями и их взаимосвязью. В содержание труда входит степень разнообразия трудовых функций, определенность действий, уровень техники и оснащенность ею, уровень возможностей общества, соотношение числа руководства и подчиненных. Изменяя состав этих функций, можно поменять и содержание труда. Происходит это изменение в результате появления новой техники, современных технологий. На сегодняшний день в любой организации трудовой деятельностью занимаются коллективы. Одному человеку невозможно выполнить большой объем работы, поэтому стал развиваться и совершенствоваться коллективный труд. **Коллективный труд** – объединение работников, которые осуществляют совместную деятельность на предприятии, в учреждениях и т. д. Коллективный труд занимает очень важное место в обществе. Форма труда изменяется в связи с развитием производственных отношений, производственных сил. Формы труда выражают отношения сотрудничества, взаимопомощи и т. д. Они находят свое применение в системе общественной организации труда. Главными чертами этой системы являются разделение, кооперация труда, способы привлечения рабочей силы, распределение продуктов труда, воспроизводство рабочей силы и т. п. Повышение эффективности труда неразрывно связано с его стимулированием, поэтому возникает необходимость оплаты труда, которая в полной мере должна соответствовать не только закону, но и быть материальным стимулом для работников. Труд является неразрывной частью системы экономических и других наук. Любой трудовой процесс можно изучать как процесс соединения рабочей силы и средств производства. Ведь **средства производства** – это орудие труда, предмет труда. **Труд** – это непосредственно применение рабочей силы. Решающий элемент любого труда – это живой человеческий труд, т. е. человек. Изучение труда помогает выяснить проблемы, которые могут возникнуть в результате деятельности, характер отношений людей и т. д. Труд и трудовая деятельность всегда будут носить общественную форму, так как люди работают друг на друга.

Человеческий капитал

Рабочей силой называется совокупность людей, способных к трудовой деятельности. Способность к трудовой деятельности есть у каждого человека. Но численность рабочих напрямую зависит от их возраста. Рабочий возраст определяется с 16 лет, но большинство населения в этом возрасте еще учится, поэтому нижняя граница рабочего возраста сдвигается. Обычно работать начинают с 19–20 лет. Есть также и верхняя граница трудового возраста. Законодательством она определяется на уровне 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Граница может смещаться из-за потери трудоспособности в раннем возрасте. Можно сделать вывод о том, что существуют три группы рабочей силы. **Первая группа** – до 16 лет. Это люди в дорабочем возрасте. **Вторая группа** – 16–60 лет. Это и есть рабочее население страны. И **третья группа** – это послерабочий возраст. Если проанализировать всю рабочую структуру, то можно увидеть, что не все население страны занимается полезной деятельностью. Рабочая сила является предметом изучения экономики труда и дает возможность анализировать эту часть населения. В основном экономика труда изучает только трудоактивное население. Оно определяется как разница между трудоспособным населением в рабочем возрасте и трудоспособным населением, которое не работает. Значительное число людей работает за пределами рабочего возраста и является также трудоактивным. Численность этих людей увеличивается очень быстро. Можно сказать, что работа является средством повышения продолжительности жизни. Работающих подростков немного, и их число с каждым годом сокращается. Из этого можно сделать вывод, что трудоактивное население складывается из числа активного населения в рабочем возрасте и рабочих в послерабочем возрасте. Рабочая сила является предметом изучения многих наук. В совокупности эти науки дают возможность проанализировать эту часть населения. Характеризуют рабочую силу такие определения, как пол, возраст, уровень знаний и профессиональной подготовки и т. д. Повышению эффективности использования трудовых ресурсов способствует регулирование их движения. Это движение проходит под влиянием некоторых факторов, которые проявляются в двух видах. Первый вид – движение рабочей силы внутри предприятия. Второй вид – движение вследствие поступления на работу или увольнения с предприятия. Движение внутри предприятия – это например переход с одного места на другое. Это может происходить по инициативе руководителей или самих работников. Причин такого движения несколько. Например, повышение квалификации, изменение технологий работы, сокращение объема работы, неудовлетворенность работника профессией, неудовлетворенность отношениями с коллективом, размер заработной платы и т. д.

Воспроизводство основных ресурсов

Социальное и экономическое развитие страны во многом зависит от правильного **воспроизводства основных ресурсов**. Этот процесс призван обеспечить своевременную замену людей, которые уходят на пенсию, удовлетворить дополнительную потребность в кадрах, которая возникает из-за увеличения числа рабочих мест и расширения сферы обучения. Население, за счет которого идет процесс формирования трудовых ресурсов – источники пополнения трудовых ресурсов общества. В качестве таких источников в основном выступает молодежь, которая переходит в рабочий возраст. Молодежь – это главный источник пополнения трудовых ресурсов. Второстепенный источник – неработающие пенсионеры, которые еще вполне трудоспособны. С каждым днем роль молодежи неуклонно повышается. Молодежь обладает высокой мобильностью, высоким уровнем профессиональной подготовки, ведет поиском своей профессии. Хотя нельзя сказать, что как только молодежь достигает рабочего возраста, то количество трудовых ресурсов увеличивается. Большая часть вступает в период профессионального обучения и не пополняет ряды трудящихся. Расширение числа вузов и техникумов отодвигает время выхода молодежи на работу. В настоящее время профессиональное разделение труда достигло огромных масштабов. Вследствие этого без профессиональной подготовки просто невозможно ориентироваться. Кроме профессий, которым обучают в учебных заведениях, существуют и такие, которые можно освоить непосредственно в процессе работы на предприятиях. Из огромного числа профессий молодежь может выбрать себе любую. Этот выбор осуществляется на основе профессиональной ориентации, психофизиологических особенностей. Другой источник пополнения трудовых ресурсов – это работающие пенсионеры, которые сохранили трудоспособность. Для них государство приняло ряд постановлений, которые предусматривают гибкий график работы, выделение специальных рабочих мест, сохранение пенсий в полном размере и т. д. В обеспечении воспроизводства трудовых ресурсов большую роль играет перераспределение трудовых ресурсов, которые высвобождаются в связи с научно-техническим прогрессом. Их численность определяет масштаб процесса высвобождения ресурсов. Причиной высвобождения трудовых ресурсов может стать не только научно-технический прогресс. Огромная часть высвобождается из-за окончания сроков строительных работ, ликвидации некоторых предприятий и т. д.

Теория рынка труда

Ранее существовало такое мнение, что рынка труда просто не может быть. Приводились такие аргументы, как то, что работник и средства производства неотделимы друг от друга, способность человека к труду не является товаром, а распределение средств производства совершается по плану на основе экономических связей. Но позднее стало понятно, что рынок труда все же существует. Он ограничивает свободу работников при выборе профессии и места работы. Это доказывает то, что все же рабочая сила – это товар. Рынок труда оказывает воздействие на дисциплину работников, позволяет повышать эффективность производства, ускоряет научный и технический прогресс. На сегодняшний день в стране существует избыток рабочих мест, хотя и уровень безработицы тоже высок. Это проявляется в том, что не продумана политика рабочих мест, недостаточно поняты интересы работников, жизненные ориентации, неподготовленность людей к каким-то профессиям. С переходом на рыночные отношения существенно возрос уровень нанимателей работников, расширился выбор места работы, началось стимулирование размером оплаты труда. Сущность рынка рабочей силы в том, что он является формой спроса на средства производства, на рабочую силу, на рабочие места и распределение работников. Кроме свободы и права человека распоряжаться своей способностью к труду, должны быть еще и отделение работников от средств производства и заинтересованность нанимателей в их использовании. Рынок рабочей силы ускоряет процесс согласования интересов работника при его размещении в системе разделения труда. Он дает возможность подготовки и переподготовки специалистов и их распределения, повышает занятость по отраслям и сферам производства. Рынок труда способствует выбору людьми своей профессии с учетом потребностей. Также он является важной частью регулирования доходов и приближает их к необходимому уровню.

Можно сделать вывод о том, что рынок труда – это совокупность учреждений, которые обслуживают трудоустройство, подготовку и переподготовку кадров, что содействует занятости и материальной поддержке безработных.

Существует несколько **видов рынка труда**:

1. Биржа труда.
2. Центр подготовки кадров.
3. Фонды занятости.
4. Коммерческие центры бизнеса.
5. Фонды содействия предпринимателям.
6. Пенсионные фонды и др. виды.

Самый известный и пользующийся спросом вид рынка – это биржа труда. **Биржа труда** осуществляет посредничество между работниками и предпринимателями, которые совершают сделки купли-продажи рабочей силы. Биржи предоставляют такие услуги, как трудоустройство безработных или тех, кто хочет сменить профессию. Также она изучает спрос и предложение рабочей силы и предоставляет всю необходимую информацию по этому вопросу.

Сегментация рынка труда, вторичный рынок труда

Рынок труда в любой стране можно разделить на сегменты. В зависимости от категорий трудоспособного населения в рабочем возрасте формируются группы экономически активного и трудоактивного населения. Экономически активного населения меньше, чем трудоактивного. **Трудоактивное население** – это трудоспособное работающее население за минусом трудоспособных, но не работающих людей. Это могут быть люди, которые учатся или заняты обороной государства. Количество занятых трудом можно установить, если из экономически активного населения вычесть часть людей, которые заняты в личном хозяйстве. Огромное число людей работает и за пределами рабочего возраста. В основном это пожилые люди, а число подростков незначительно. С каждым днем это число сокращается и становится все меньше и меньше. А вот численность людей в послерабочем возрасте очень быстро увеличивается, поэтому база использования труда пожилых людей с каждым днем расширяется. Трудовые ресурсы страны можно определить двумя способами. Во-первых, путем сложения трудоспособного населения в рабочем возрасте с активным населением в послерабочем возрасте. Во-вторых, путем сложения всего экономически активного населения с числом людей, занятых в личном хозяйстве и с числом людей, которые заняты обучением или состоят в вооруженных силах. Рынок труда является предметом изучения многих наук, которые все вместе дают возможность анализа трудовых ресурсов.

Совокупность трудовых ресурсов может определяться по ряду признаков:

1. Принадлежность ресурсов к определенной сфере труда. Например, сфера обучения, сфера личного хозяйства, сфера общественного хозяйства.

2. Категория трудовых ресурсов, которая занята непосредственно в общественном хозяйстве. Эта часть определяется по сферам производства, отраслям народного хозяйства, отраслям промышленности. Для характеристики трудовых ресурсов большое значение имеют пропорции их распределения между непроизводственной сферой и сферой материального производства.

Последствия научно-технического процесса – это снижение людей, занятых в производственной сфере, и увеличение занятых в непроизводственной сфере. Это происходит из-за того, что вместе с повышением общественной производительности труда общество получает возможность обеспечить развитие непроизводственной сферы, поэтому непроизводственная сфера поглощает все больше и больше трудовых ресурсов. Численность людей, занятых в непроизводственной сфере, с каждым годом растет в геометрической прогрессии. Например, прогресс сферы образования – одно из важнейших условий развития общества, поэтому число работающих в этой сфере не менее 1/3 всех занятых.

Рынок труда в России

Преобразования российского общества в нынешних условиях требуют коренных изменений в регулировании трудовых отношений, организации труда и регламентации трудовой деятельности работников. Изменение способа производства вследствие широкого внедрения компьютерной техники и информатизации, научно-технический прогресс, усиление социальной ориентации производственной деятельности, развитие предпринимательства обусловили эволюцию отношений между работодателем и работником, развитие коллективно-договорных отношений, создание экономических и социальных условий для значительного повышения результативности труда, трудовой активности, деловой инициативы. Решение таких задач может достигаться путем совершенствования методов руководства и управления персоналом, наиболее полного использования потенциала работников, правильной организации их труда и повышения эффективности. Для преодоления кризисных явлений нужны максимальная мобилизация резервов роста экономики, приведение в действие экономических, социальных, психологических факторов, правильные подбор и использование кадров. Обеспечивается все вышесказанное, благодаря квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих. Он призван обеспечить рациональное разделение труда, создать механизм разграничения функций, ответственности, регламентацию трудовой деятельности в современных условиях. Применяемые до сегодняшнего дня квалификационные характеристики должностей были разработаны и утверждены десять и более лет назад. Задача справочника состоит в том, чтобы ликвидировать выявленные в процессе применения недостатки, дополнить его характеристиками должностей, которые появились в новых условиях.

Изменения, произошедшие за последнее десятилетие в экономических, социальных и технических отношениях, обусловили необходимость их дальнейшего совершенствования с учетом развития общества, требований к работникам, их знаниям и квалификации. К полномочиям Российской Федерации в области содействия занятости населения относятся:

- 1) контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения; приемом на работу инвалидов; регистрацией инвалидов в качестве безработных;
- 2) регистрация граждан в целях содействия поиску подходящей работы, а также регистрация безработных граждан;
- 3) оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг: содействие в поиске подходящей работы, а работодателям – необходимых работников. Это лишь малая часть того, что делается в России для эффективного использования трудовых ресурсов.

Социально-экономическая значимость труда

Население страны является главным источником рабочей силы. **Рабочая сила** – это способность человека к трудовой деятельности, совокупность его физических и духовных сил, применяемых им в процессе производства. Рабочая сила планомерно развивается и используется на базе общественной собственности на средства производства в интересах членов общества. От населения, которое занимается полезным общественным трудом, зависит остальная часть людей. Общественный труд удовлетворяет потребности не только каждого из работников, но и потребности нетрудоспособного населения. Каждая сфера общества представляет собой сложное образование. Все элементы этого образования дают возможность понять общество в целом. Развитие общества наблюдается в результате трудовой деятельности людей. Цель любого труда – удовлетворение потребностей общества. Нужно работать, чтобы питаться, одеваться и т. д. Помимо потребностей, обществом движут социальные установки. Самая важная такая установка – семья. Многие люди трудятся не только ради удовлетворения своих потребностей, но и потребностей своих семей, детей. У труда есть такие черты, как полезность, результат. Трудовая деятельность всегда нацелена на достижение ожидаемых результатов. Труд осуществляется с целью преобразования и превращения чего-либо в продукты удовлетворения потребностей людей. Труд меняет и преобразовывает не только какие-то объекты, но и человека. Можно сказать, что труд совершенствует общество. Также труд дает обществу все материальные блага, которые необходимы для жизни. Например, лекарства, продукты питания, электроэнергию, образование и т. д. Самой главной особенностью труда является то, что труд требует совместных усилий для достижения целей. Один человек не всегда может справиться со сложной работой, поэтому возникает разделение труда, чтобы люди выполняли различную работу. Появилась технологическая специализация труда. Чтобы труд был более эффективным, необходимо общение между людьми. Оно позволяет передавать друг другу опыт, координировать трудовой процесс. Общение является не только необходимым в процессе труда, но и служит удовлетворению потребностей. Появление новых технологий ведет к расширению разделения труда во всем обществе. Отношение человека к труду отображает связь между ним и обществом в процессе трудовой деятельности. Выполняя нормативы труда, человек получает материальное и моральное удовлетворение. В этом заинтересованы как он сам, так и общество в целом.

Индивидуальный и общественный труд

Трудовая деятельность важна в жизни любого человека. Можно сказать, что труд – это место реализации людей. На этом поле совершенствуются способности человека, и он находит себя как личность. В любом виде трудовой деятельности выполняется трудовой процесс, который делится на трудовые действия, операции и приемы. В зависимости от особенностей какого-либо конкретного вида труда, который обусловлен предметом труда, средствами труда и выполняемыми функциями, соотношением и их взаимосвязью, распределением функций на рабочем месте, можно сказать о содержании индивидуального труда. В индивидуальный труд входят степень разнообразия трудовых действий, уровень оснащенности рабочего места техникой, соотношение управленческих и исполнительных функций, уровень возможностей. Если будут изменены состав функций и затраты времени на выполнение определенных работ, то можно сказать, что будет изменено содержание труда. Обычно главным фактором таких изменений является научно-технический прогресс. При появлении новых технологий и новой техники будет изменено соотношение между физическим и умственным трудом, между творческим и нетворческим трудом и т. п. Техническая база любого предприятия представляет собой сложное сочетание средств труда разного вида. Из-за этого важное место занимает уровень технической оснащенности труда. Поэтому труд становится неоднородным. Многие выполняют работу, которая требует умственной деятельности, а многие заняты монотонным трудом. Но любая деятельность, требует вовлечения в трудовой процесс многих людей. И это не говорит о том, что они будут выполнять какую-то одинаковую работу. Такой коллективный труд способствует необходимости разделения труда. Благодаря этому возрастает эффективность труда. Для общественного труда большое значение имеет его культура. Она разделяется на несколько частей. Во-первых, усовершенствование среды, в которой протекает трудовой процесс. Во-вторых, культура взаимоотношений между участниками данного трудового процесса, создание благоприятного климата в трудовом коллективе. В-третьих, творческое воплощение трудового процесса. Нужно уметь изменить труд, сделать его более интересным, творческим и многообразным. Ведь одним из самых характерных человеческих качеств в трудовой деятельности является творческий характер. Инициатива и исполнительность в общественном труде имеет также большое значение. Хотя бездумный работник, но хороший исполнитель – это плохой работник. Значение имеет не только профессиональная подготовка рабочих, но и общая их культура, способность каждого из них принимать решения.

Разделение и кооперация труда

Главная особенность трудовой деятельности людей заключается в том, что она требует совместных усилий. Но это не значит, что все работники должны выполнять какую-то однообразную и одинаковую работу. Вот поэтому и возникает разделение труда. **Разделение труда** – это разделение и закрепление каких-либо занятий между участниками всего трудового процесса. Например, строительство какого-либо объекта. Одни люди создают для него блоки, другие их кладут, водители доставляют их на стройку, крановщики управляют строительными кранами. Каждый из людей занимается своим делом, выполняя обязанности своей профессии. Разделение труда определяется в его процессе выделением основных частей. В соответствии с этими элементами обособляются трудовые функции, происходит специализация. Это разделение труда, которое происходит на предприятии или в какой-либо организации. Но есть и разделение труда, которое существует в масштабе общества. Здесь оно образует определенные сферы трудовой деятельности. Например, промышленность, сельское хозяйство, обслуживание и т. д.

Для того чтобы организация или предприятие функционировали, необходимы определенная расстановка рабочих и определение каждому трудовых функций. Такие задачи решаются выбором определенных форм разделения труда – разделение общего объема работ на части, каждая такая часть должна выполняться определенным работником или группой работников. Разделение труда предполагает отделение основной работы от вспомогательной. Это помогает во многом улучшить использование рабочего времени специалистов, чтобы не отвлекать их на выполнение вспомогательных работ, которые не требуют высокой квалификации. Разделение труда в свою очередь предполагает и его кооперацию. **Кооперация** – это выбор соответствующих организационных форм объединения усилий работников, которые выполняют определенные отдельные части работ, что необходимо для достижения общей конечной цели. Разделение труда и его сложность ведут к закреплению за человеком определенной профессии, которая требует особых знаний и умений. Профессии складываются на основе выполнения каких-либо определенных однородных функций. Разделение труда воплощено в многочисленных отраслях современного производства, в специализации большого числа организаций и предприятий, которые направлены на разные профили. К еще большему разделению труда ведет научно-технический прогресс. Это автоматизация производства, компьютеризация, новые технологии. Научно-технический прогресс увеличивает роль квалифицированного труда, который требует специальной подготовки, знаний и умений. Поэтому около часа сложного труда можно приравнять к нескольким часам простого труда.

Трудовой коллектив

Среду трудового коллектива составляют такие определения, как философия, стиль работы руководителей компании, отношение руководства к финансовым рискам, понимание роли внутреннего контроля в управлении организацией, действия в плане совершенствования системы организации, склонность к свободному стилю в управлении и т. д. Трудовой коллектив должен знать все цели и стратегии компании, виды и масштаб ее деятельности, соответствие структуры и степени сложности организации, взаимоотношения между ее звеньями организации, сотрудниками. В трудовом коллективе обязательно должно быть наличие кодекса поведения. В нем должны быть указаны определения следующих действий:

1) определение и документальное закрепление действий контроля, документальное закрепление полномочий и ответственности сотрудников;

2) методы доведения правил до сотрудников;

3) изучение руководителями выявленных отклонений;

4) своевременность принятия решений;

5) налаженность системы управления и т. д.

В трудовом коллективе присутствуют и такие понятия, как налаженность систем бизнес-планирования, подготовка финансовой отчетности, адекватность системы документации и документооборота организации ее размерам и структуре. Не менее важна рациональность кадровой политики, механизмов управления персоналом и т. д.

Выполняя различные трудовые функции, каждый работник преследует одну единственную конечную цель. Это цель не только данного рабочего, но и всего коллектива. В коллективе присутствуют и конфликтность, и мотивация трудовой деятельности, и профессиональная подготовка, и личные качества, и принципы каждого рабочего. У каждого все эти принципы различны, но это не мешает коллективу функционировать как одно целое. Каждый человек из трудового коллектива имеет не только свою мотивацию к работе, но и свои физические, психические, половые и возрастные характеристики. На трудовой коллектив действуют и внешние факторы. Например, уровень развития экономики, политическая устойчивость рынка, развитие законодательной базы, налоговая политика и т. д. Четкое распределение обязанностей в коллективе обеспечивает кадровая структура контроля. Этот контроль осуществляют работники или руководство организации при исполнении своих обязанностей. Это могут быть также и сотрудники отдела аудита, ревизоры, сотрудники отдела технического контроля и т. п.

Трудовой коллектив строится на нескольких принципах:

1) принцип ответственности: каждый работающий в организации за ненадлежащее выполнение функций должен нести ответственность;

2) принцип сбалансированности означает, что работнику нельзя предписывать функции, не обеспеченные средствами для их выполнения. Иными словами, при определении обязанностей рабочих должен быть предписан соответствующий объем прав и возможностей, и наоборот;

3) принцип взаимодействия работников функционально различных направлений;

4) принцип разделения обязанностей: функции между служащими распределяются таким образом, чтобы за одним человеком не были закреплены одновременно несколько функций.

Кадровая политика предприятия

Кадровая политика предприятия является составной частью бизнес-плана. Кадровая политика содержит следующую информацию:

- 1) об организационной структуре предприятия, которая должна соответствовать целям и задачам организации;
- 2) об организации управления;
- 3) о численности и отборе кадров;
- 4) об оплате труда и мотивации трудовой деятельности;
- 5) об организации труда, обучении работников и социальной инфраструктуре.

При разработке кадровой политики предприятия должны быть учтены оценка риска и страхование. Работа предприятия в условиях нашей экономики всегда связана с риском, который возникает из-за ошибочных решений, принимаемых руководством предприятия. Такие вопросы интересуют всех работников предприятия, акционеров, поставщиков, потребителей. Существующая система страхования предусматривает договоры о страховании: имущества, транспортных средств, невозвратных кредитов.

Для того чтобы предприятие существовало долго и эффективно, разрабатываются планы обучения и переподготовки кадров предприятия, формируется кадровая политика. Она предусматривает также наем квалифицированного персонала, который необходим для реформы предприятия. Благодаря кадровой политике осуществляется комплекс мер, направленных на приобретение руководящими работниками предприятия современных методов и навыков управления, переподготовку бухгалтеров и финансистов для перехода на международные стандарты ведения бухгалтерского учета.

Возглавляет работу по комплектованию предприятия кадрами рабочих и служащих требуемых профессий, специальностей и квалификации начальник отдела кадров в соответствии с целями, стратегией предприятия. Также начальник отдела кадров возглавляет работу по формированию и ведению данных о количественном и качественном составе кадров, их развитии. Он же определяет потребность в кадрах и источники ее удовлетворения. В обязанности начальника отдела кадров входит и изучение рынка труда, установления связей с учебными заведениями и службами занятости. Именно начальник отдела осуществляет работу по подбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств и контролирует правильность использования работников в подразделениях предприятия. Обеспечивает подготовку документов по пенсионному страхованию, необходимых для представления их в орган социального обеспечения.

Сотрудники предприятия, которые занимаются его кадровой политикой, обязаны знать все законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы по управлению персоналом, трудовое законодательство, структуру и штаты предприятия, его кадровую политику и стратегию.

Разработка трудовых нормативов

Нормирование труда – это создание и проектирование на производстве тех условий, с помощью которых определенная работа будет выполняться лучшим образом и более производительно. Также нормирование труда составляет основу организации трудового процесса на производстве. Оно просто необходимо при любой организации труда. Нормирование представляет установление меры затрат труда, при выполнении какой-либо определенной работы. Это выполняется на основе соотношения между затратами рабочего времени и объемом работы. Нормирование труда – это экономическая категория, которая показывает отношения людей по тому, как они участвуют в труде. Благодаря нормированию рабочие знают, сколько труда будет требоваться на производство какого-либо предмета. Нормирование труда тесно связано с экономическими законами. Оно имеет множество преимуществ и служит интересам рабочего класса. Также нормирование труда является прекрасным средством повышения эффективности производства и направлено на повышение степени труда.

Назовем некоторые **принципы нормирования труда**.

1. При установлении норм выработки нужно исходить из проверок производственных возможностей и опыта работников.

2. За нормирование труда должен отвечать специальный отдел и обученный персонал под руководством начальства.

3. Привлекать к нормированию труда передовых работников.

Из всех этих принципов можно сделать некоторые выводы. Во-первых, уровень технологии производства представляет материальную базу для разработки норм. Качество норм зависит от нормативов, которые положены в основу их определения. Во-вторых, организация производства дает предпосылки для реализации возможностей производства. В-третьих, наличие хороших специалистов способствует правильно организованному месту работы, овладению лучшими методами работы и т. д. А также нормирование обосновывает режим труда и отдыха, поэтому работа не утомляет, а даже привлекает. На сегодняшний день происходит совершенствование нормирования труда.

Оно идет по следующим направлениям.

1. Расширяется среда нормирования.

2. Повышается качество существующих норм.

3. Идет работа по поддержанию прогрессивности норм.

4. Постоянно обновляется техника организации производства.

Производительность труда

Производительность труда представляет собой степень результативности деятельности людей в сфере производства материальных благ, в течение какого-то определенного промежутка времени. Труд является главным элементом во всем процессе производства. Средства производства составляют материальную базу процесса труда. Из этого следует, что **производительность труда** – это функция живого человеческого труда. Рост производительности труда выражается в снижении стоимости какой-то единицы товара. В обратном отношении к производительности труда находится величина стоимости товара. При росте производительности происходит экономия затрат труда. Следует сказать, что производительность труда не зависит от состояния средств производства и тех условий, при которых они используются. Не стоит путать производительность труда и производительную силу труда. При определенных условиях они могут совпадать, но это лишь один случай из множества. Этот случай будет превращением потенциальных возможностей в действительность. Если производительность труда меньше производительной силы, то эта разность – резерв роста производительности труда. Повышение производительности труда является средством удовлетворения постоянно растущих потребностей как материальных, так и культурных. На производительность труда оказывают влияние факторы структурного порядка. Прежде всего распределение населения, способного к труду, по сферам и отраслям, численность этого населения, соотношение работников. Производительность труда нужно постоянно повышать, так как развиваются культура, наука и т. д. Необходимость повышения производительности труда связана также с тем, что наблюдается рост числа обучающихся людей. Это в свою очередь требует ускорения роста производительности труда.

Важное место занимает измерение показателей производительности труда. Показатели необходимы для того, чтобы определять объемы производства, соотношения между потреблением и накоплением, между фондами индивидуального и общественного потребления, для распределения рабочей силы и многого другого.

Показатели производительности труда должны удовлетворять следующим требованиям.

1. Обеспечивать точное измерение производимой продукции с затратами труда.
2. Создавать возможности для сопоставления темпов роста производительности труда и его оплаты.
3. Обеспечивать сравнение производительности труда на предприятиях, в различных отраслях производства.
4. Не давать повторного счета при измерении темпов роста выработки и т. д. Производительность труда измеряется отношением объема дохода страны к численности работников материального производства.

Анализ уровня производительности труда

Объем произведенной продукции – это важный показатель на любом предприятии. Прирост этого объема получают за счет роста производительности труда или за счет увеличения численности рабочих. Но все же основным является первый вариант. Если анализ покажет, что это так и есть, то практика будет положительной. В процессе анализа надо найти причины низкой производительности, а после этого принимать соответствующие меры. В таблице приведены все необходимые данные для анализа.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.