

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*Экономический факультет*

*Кафедра Национальной экономики*

Рекомендовано МСЧН/МО

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ЭКОНОМИКА ТРУДА**

**Рекомендуется для подготовки бакалавров направления 38.03.01 «Экономика»  
профиль «Экономика предприятия и предпринимательство»**

**2021**

## **1. Программа курса «Экономика труда»**

### **1. Цели и задачи дисциплины:**

Цель дисциплины – формирование знаний и навыков по экономике труда, что позволит студентам базируясь на знании ключевых категорий экономики труда понимать функционирование рынков труда и вопросы социальной политики, компетентно участвовать в организации, нормировании и стимулировании труда, а также в организации его оплаты.

Задачами дисциплины являются:

- рассмотреть основные понятия категории труда, спрос и предложение на труд, вопросы трудовой миграции и трудовой мобильности, а также инвестиций в человеческий капитал;
- изучить вопросы организации трудовой деятельности, производительности и нормирования труда, а также стимулирования труда работников;
- Продемонстрировать возможности оплаты труда как элемента организации труда, базируясь на нормативном регулировании и документальном оформлении оплаты труда, формировании и использовании фонда оплаты труда

### **2. Место дисциплины в структуре ООП ВПО**

Учебная дисциплина «Экономика труда» относится к дисциплинам Вариативной части Профессионального цикла (П.В.3). по направлению 38.03.01\_ - "Экономика").

Студенты, начинающие изучать данную дисциплину, должны знать закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровне, основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности; владеть навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке по проблемам экономики и бизнеса.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

Компетенция	Предшествующие	Последующие
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач	Методы оптимальных решений Статистика Бухгалтерский учет Анализ хозяйственной деятельности Вариативная компонента Экономическая	география Финансовая математика Экономика труда Экономика качества Налоги и налогообложение Зарубежное страноведение Вариативная компонента Технологическая практика Проектно - технологическая практика Преддипломная практика
ПКО-9.2 Способен осуществлять анализ экономических и социально-экономических показателей деятельности предприятий и подготавливать аналитические отчёты	Стратегическое планирование Теория отраслевых рынков Экономика труда	Экономическая оценка инвестиций Антикризисное управление Управление инвестиционными проектами и проектный анализ Современная промышленная политика Финансы предприятия (фирмы) Экономика ТЭК

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций

- ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и статистический анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач
- ПКО-9.2 Способен осуществлять анализ экономических и социально-экономических показателей деятельности предприятий и подготавливать аналитические отчёты

В результате освоения дисциплины студент должен:

#### **Знать:**

- Основные понятия и категории экономики труда;
- Основы организации трудовой деятельности;
- Возможности и направления использования оплаты труда в качестве основного элемента его организации.

#### **Уметь:**

Анализировать спрос и предложение на рынке труда, трудовую миграцию, трудовую мобильность;

- Рассчитывать производительность труда и осуществлять нормирование труда;

- Применять нормативные документы, регулирующие оплату труда и документально оформлять оплату труда.

**Владеть:**

- Инструментами инвестирования в человеческий капитал и решения вопросов социальной политики на предприятии;
- Механизмами стимулирования труда работников, применяемыми на ведущих российских и зарубежных предприятиях
- методами формирования и использования фонда оплаты труда.

**4. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Модуль			
		С			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	48	48			
В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции	18	16			
Практические занятия (ПЗ)	36				
Семинары (С)		32			
Лабораторные работы (ЛР)					
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	54	54			
В том числе:	-	-	-	-	-
Реферат	8	8			
Самостоятельное изучение рекомендуемой литературы	8	8			
Творческая работа	8	8			
Подготовка к рубежной и итоговой аттестациям	30	30			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	экзамен	экзамен			
Общая трудоемкость час зач. ед.	108	108			
	3	3			

**5. Содержание дисциплины**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Основы экономики труда.	Основные понятия и категории экономики труда. Спрос и предложение на рынке труда, трудовая миграция, трудовая мобильность. Инвестиции в человеческий капитал и социальная политика.
2.	Раздел 2. Организация, нормирование и стимулирование труда.	Организация трудовой деятельности. Производительность и нормирование труда. Стимулирование труда работников.
3.	Раздел 3. Оплата труда.	Оплата труда как элемент организации труда. Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда. Формирование и использование фонда оплаты труда

**Тема 1. Предмет, задачи и методология науки «экономика труда».**

Понятие экономики труда. Предмет науки «экономика труда». Понятие о труде и его социально-экономической роли. Особенности труда как объекта исследования.

Формирование и развитие науки о труде. Технократический и гуманистический подход. Основные проблемы и направления науки о труде.

Развитие науки «Экономика труда» в России. Экономика труда и ее связь с другими науками.

### ***Краткое содержание лекции.***

**1.1. Понятие экономики труда. Предмет науки «экономика труда».** Экономика труда традиционно рассматривалась, как конкретно экономическая дисциплина, под предметом которой понимались организация трудовой деятельности, проблемы оплаты, нормирования, условий и производительности труда, планирование труда и анализ трудовых показателей.

Предметом экономики труда всегда являлся труд как целесообразная деятельность человека, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства.

Труд является основой существования человека, определяет его место в обществе, служит формой самовыражения, поэтому труд должен быть организован так, чтобы адекватно отражать особенности человека и обеспечивать соответствующее соразмерное вознаграждение.

В понятии «труд» можно выделить два основных аспекта: содержание и мотивы. Первый - это усилия человека по преобразованию ресурсов природы, второй - силы, побуждающие человека трудиться. Отсюда вытекает следующее определение труда:

*Труд - это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и(или) управляемый человеком, либо по принуждению (административному или экономическому), либо по внутреннему убеждению, либо по тому и другому.*

Особенности *труда как объекта исследования и изучения* состоят в том, что труд рассматривается с нескольких позиций:

- во-первых, труд – это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, она должна быть эффективна, рациональна, экономично организована;
- во-вторых, труд является основным условием жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом;
- в-третьих, труд не может рассматриваться как товар, т.к. товаром является не он сам, а услуга труда; и, наконец, в процессе труда формируется система трудовых отношений, являющаяся основой общественных отношений на уровне народного хозяйства, региона, фирмы и отдельного индивида.

Объектом систематических научных исследований трудовая деятельность человека стала со второй половины 19 века. Их начал американский инженер Ф. У. Тейлор. Первоначально цель исследования состояла в поиске методов рационального выполнения производственных операций. Возникло научное направление, которое получило название “научная организация труда” (НОТ). В последствие оно неоднократно подвергалось критике.

Формирование научных основ экономики труда в России началось в 20-е годы двадцатого века. С 1934 года Россия является членом Международной организации труда, членство в которой оказало очень сильное воздействие на экономику труда. В МОТ оттачивался понятийный и категориальный аппарат сферы труда, выработывались международные трудовые нормы, осуществлялась научная разработка и реализация программ для стран мирового сообщества.

Долгое время основным направлением развития экономики труда были идеи НОТ, позднее, в 50-е, 60-е годы получили развитие исследования, посвященные проблемам формирования, распределения и использования рабочей силы, ее планирования в масштабах предприятия и всего общества. Объективно это обусловлено тем, что

рациональное использование человеческих ресурсов предполагает достижение двух взаимосвязанных целей:

- повышение эффективности производства;
- создание благоприятных условий труда и развитие способностей человека

в процессе трудовой деятельности.

Из этих целей необходимо исходить при анализе проблем труда на всех уровнях экономической деятельности: от рабочего места до мирового хозяйства. Объект исследования требует учета взаимосвязей технических, экономических, социальных, физиологических, этических, экологических и др. аспектов трудовой деятельности.

**1.2. Экономика труда и ее взаимосвязь с другими науками.** Экономика труда развивалась и развивается как неразрывная часть всей системы экономических наук, в то же время в своих исследованиях экономика труда опиралась на исследования и выводы таких наук, как физиология и психология труда, эргономика, отрасли медицины, занимающиеся профессиональными заболеваниями, социология, трудовое право, эстетика труда и т.д.

Формирование наук о труде и персонале происходило как на основе эмпирических данных, так и в результате использования достижений экономической теории, математики, статистики, физиологии и психологии человека, социологии, права, технологии и организации производства. С 70-х годов можно отметить усиление этического аспекта. Технократический подход, где основное внимание уделялось методам повышения производительности физического труда, сменился гуманистическим, усилилось внимание к личности каждого сотрудника и условиям для проявления его творческих способностей в процессе трудовой деятельности.

В настоящее время в науках о труде и персонале сформировались следующие основные проблемы, направления и разделы:

*Производительность труда.* На основе теории производительности формируются критерии оценки деятельности людей и хозяйственных систем.

Центральное место занимает сопоставление затрат и результатов труда.

*Человеческий капитал,* определяемый совокупностью качеств человека (здоровье, образование, профессионализм и др.), влияющих на результаты его деятельности и соответствующие доходы.

*Условия труда,* определяемые параметрами производственной среды, важнейшей характеристикой условий труда является безопасность деятельности человека. При улучшении условий труда растет производительность, но это требует соответствующих затрат, возникает проблема оптимизации условий труда с учетом взаимосвязи социальных и экономических факторов.

*Проектирование трудовых процессов,* заключающееся в выборе наилучших способов выполнения работ, распределении их общего объема между исполнителями, проектировании рабочих мест, систем обеспечения материалами, инструментом, энергией, другими ресурсами.

*Нормирование труда,* состоящее в установлении объективно необходимых затрат и результатов труда по элементам производственного процесса.

*Планирование численности персонала,* включающее определение результатов деятельности предприятия в зависимости от численности сотрудников.

Определение источников привлечения персонала, динамики персонала на предприятии с учетом предполагаемых изменений в продукции и технологии.

*Отбор, обучение и аттестация,* которые направлены на повышение качества персонала.

*Мотивация,* представляющая собой процесс побуждения человека к плодотворной деятельности исходя из его потребностей и целей предприятия. Со-гласование интересов сотрудников и предприятия осуществляется в соответствии с характеристиками персонала и производственными ситуациями.

*Формирование доходов и оплата труда.* Рассматриваются источники доходов, причины их дифференциации, факторы, определяющие структуру и уровень заработной платы, формы и системы оплаты труда.

*Взаимоотношения в трудовых коллективах.* Исследование проблем обеспечения конструктивного сотрудничества индивидуумов и социальных групп в процессе трудовой деятельности.

*Рынки труда и управление занятостью.* Анализ рынка труда и факторов, определяющих занятость населения, политика предприятия в области занятости, систем обучения безработных новым профессиям, социальная защита малообеспеченных слоев населения.

*Маркетинг персонала,* исследующий действия предприятия по обеспечению человеческими ресурсами, в том числе политику предприятия на рынке труда.

*Контроллинг персонала* - регулирование деятельности предприятия в области персонала на основе решения комплекса задач планирования, учета и контроля.

*Организация управления персоналом,* изучающая формы, методы и процедуры, обеспечивающие результативную работу службы персонала предприятия.

На основе рассмотренных проблем и разделов наук о труде и персонале можно дать характеристику предметов этих наук.

Физиология труда изучает воздействие трудовых процессов на физиологические характеристики человека, выводы используют при разработке режимов труда и отдыха, проектировании рабочих мест, совершенствовании условий труда и его нормировании.

Психология труда изучает психологические характеристики человека в процессе трудовой деятельности, результаты используются при профотборе, организации коллективной работы, управлении в конфликтных ситуациях, разработке систем мотивации.

Эргономика является научной основой проектирования человеко-машинных систем, в том числе станков, пультов управления, транспортных средств.

Наука о безопасности труда исследует весь комплекс проблем, связанных с обеспечением безопасной трудовой деятельности.

Социология труда исследует взаимоотношения людей в производственных коллективах.

Трудовое право анализирует комплекс юридических аспектов труда и управления, что особенно важно при найме и увольнении, разработке систем поощрения и наказаний, решении имущественных проблем, управлении социальными конфликтами.

Наука об организации труда служит теоретической основой проектирования трудовых процессов и рабочих мест.

Нормирование труда как наука исследует принципы и методы установления затрат труда, его результатов, соотношений между численностью персонала различных групп и количеством единиц оборудования.

Взаимосвязь экономики и труда с техническими, экономическими, биологическими, социальными, правовыми и др. науками объективно обусловлена многоаспектностью проблем труда. Экономика труда изучает проблемы производительности и эффективности труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов и заработной платы, планирования численности персонала предприятия.

## **Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.**

Трудовые ресурсы: понятие, возрастные границы, социально-демографический состав. Формирование трудовых ресурсов. Понятие экономически активного населения. Экономически неактивное население.

Трудовой потенциал общества. Количественные и качественные показатели состава трудовых ресурсов. Средняя численность населения. Прирост населения. Фазы воспроизводства ресурсов труда: формирование, распределение, использование. Движение трудовых ресурсов. Естественное, территориальное, социальное движения трудовых ресурсов. Миграция. Виды миграции. Использование трудовых ресурсов: распределение и эффективность.

Количественные и качественные показатели использования трудовых ресурсов.

### ***Краткое содержание лекции.***

**2. 1. Основные понятия о трудовых ресурсах.** Воздействуя на окружающую природную среду в процессе трудовой деятельности, изменяя и приспособляя ее к своим потребностям, люди не только обеспечивают свое существование, но и создают условия для развития и прогресса общества.

Главной производительной силой общества является человеческий ресурс.

Поэтому процветает то общество, которое создало условия для лучшего использования, воспроизводства и обогащения данного ресурса.

Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные периоды развития нашей страны.

Так, в период с 1929 года по 1933 год в нашей стране нижняя граница трудоспособного возраста была установлена в 14 лет. К концу второй пятилетки (к 1937 г.) нижняя граница была повышена до 15 лет. В годы Великой Отечественной войны эта граница вновь опустилась до 14 лет. В настоящее время, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации - 16 лет. При условии получения образования трудовой договор можно заключать с 15 лет.

Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо знать следующее. Во-первых, в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

❖ лица моложе трудоспособного возраста (в настоящее время - от рождения до 16 лет включительно);

❖ лица в трудоспособном (рабочем) возрасте: в России женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно;

❖ лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости: в России женщины - с 55, мужчины - с 60 лет.

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают лица трудоспособные и нетрудоспособные. Иначе говоря, могут быть нетрудоспособные лица в трудоспособном возрасте, например инвалиды 1-й и 2-й групп допенсионного возраста, и трудоспособные лица в нетрудоспособном возрасте, например работающие подростки и работающие пенсионеры по старости.

Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам в России относят:

а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1-й и 2-й групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсию по старости на льготных условиях (женщины, родившие 5 и более детей и воспитавшие их до восьми лет; матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до восьми лет, - по достижении 50 лет и некоторые другие категории, а также лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45-54 лет, мужчины - 50-59 лет и т.д.);

б) работающих лиц пенсионного возраста;



в) работающих подростков в возрасте до 16 лет.

Российским законодательством допускается прием на работу в свободное от учебы время учащихся общеобразовательных школ, профессионально технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица, при условии выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения (в рамках неполного рабочего времени). Численность трудовых ресурсов может изменяться (увеличиваться или уменьшаться) за счет естественного прироста или убыли, соответственно, населения в трудоспособном возрасте, изменения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

Динамика трудовых ресурсов и масштабы ее развития определяются численностью населения и его возрастной структурой.

С середины 1993 г. в нашей статистике осуществлен переход на рекомендуемую Международной организацией труда систему классификации, в соответствии с которой население делится на экономически активное и экономически неактивное.

Экономически активное население, или рабочую силу, по методологии МОТ, представляет часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей.

К занятым относятся:

а) выполняющие работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;

б) временно отсутствующие на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовок или других подобных причин;

в) выполняющие работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

а) не имели работы и заработка;

б) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;

в) занимались самостоятельно поиском работы;

г) были готовы приступить к работе.

Уровень экономической активности рассчитывается по формуле:

$$У \text{ э.а.н.} = d \text{ э.а.н.} / Ч \text{ н.} \quad (1)$$

где У э.а.н. - уровень экономической активности населения;

d э.а.н. - доля в общей численности экономически активного населения;

Ч н., - общая численность населения.

Экономически неактивное население - это та часть населения, которая не входит в состав ресурсов для труда. К ней относятся:

а) учащиеся, студенты, служащие, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;

б) лица, получающие пенсию по старости, на льготных условиях и по инвалидности;

в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;

г) отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;

д) другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Сравнение категорий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население» показывает, что они не тождественны. В условиях рыночных отношений, предполагающих

свободу и добровольность в выборе занятия и вида трудовой деятельности, реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения - рабочей силы - как фактора, образующего рынок труда.

Тесно связана с понятием «трудовые ресурсы» категория «трудовой потенциал», но в отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности. *Трудовой потенциал* – это совокупность всех трудовых возможностей, как отдельного человека, так и различных групп работников в целом.

Количественно трудовой потенциал определяется как произведение численности трудовых ресурсов и времени, которое может отработать один работник в течение года. Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие.

Знания о количественном и качественном составе трудовых ресурсов и трудовом потенциале необходимы для организации воспроизводства рабочей силы, экономическим содержанием которого являются отношения, складывающиеся по поводу ее формирования, распределения (перераспределения) и использования.

### **Тема 3. Занятость и безработица.**

Занятость как экономическая категория. Социально-экономическая сущность занятости. Виды занятости: продуктивная, свободно избранная, полная, неполная, скрытая, сезонная, маятниковая, периодическая. Критерии классификации и формы занятости. Нетипичные (гибкие) формы занятости.

Факторы, определяющие уровень занятости. Безработица. Виды безработицы: структурная, фрикционная, циклическая, скрытая. Уровень безработицы: общий, естественный. Экономические и социальные издержки безработицы.

#### ***Краткое содержание лекции.***

#### **3.1. Занятость: виды и формы**

Занятость и безработица являются важнейшими экономическими характеристиками рынка труда, которые определяют его емкость, т.е. количественные границы.

Наиболее распространенным является представление о занятости как об основанном на общественном разделении труда социально-экономическом процессе приложения труда различных групп населения по сферам общественно-полезной деятельности: в общественном производстве, на учебе, и индивидуальном хозяйстве.

Категорию занятости необходимо рассматривать с двух позиций:

- как экономическую категорию;
- как социально-экономическую категорию.

Характеристика занятости как экономической категории оправдана, если она исследуется непосредственно в процессе реализации ее в труде, где осуществляется соединение активной части населения со средствами производства, и занятость рассматривается в системе производственных отношений. Занятость отражает достигнутый уровень развития, вклад живого труда как реализованного фактора производства.

Вместе с тем занятость есть характеристика общественного производства, под которым понимается совместная деятельность работников, обладающих определенным набором качеств, по преобразованию предметов труда. Таким образом, занятость представляет собой механизм реализации взаимосвязей работников в процессе производства, то есть выступает *социально-экономической категорией*, и ее можно определить как социально-экономические отношения - соединения трудовых ресурсов со средствами производства.

Практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости. Так, в зависимости от количественных и качественных характеристик, различают занятость продуктивную (эффективную), полную, свободно избранную, неполную, скрытую, сезонную, маятниковую, периодическую и др.

*Продуктивная (эффективная) занятость* - во-первых, это занятость приносящая трудящимся доход, обеспечивающий достойные условия жизни. Во-вторых, это теоретическое понятие, подразумевающее использование рабочей силы без потерь, когда достигается наибольший материальный результат. В связи с подобным понятием уместно ставить вопрос о степени эффективности занятости как об отношении фонда рабочего времени занятых за вычетом потерь рабочего времени к фонду рабочего времени занятых.

*Полная занятость* - это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей.

При социализме под полной занятостью понималось достижение ее высокого уровня в общественном производстве на основе ликвидации безработицы или создание таких материально-технических и социально-экономических условий, в соответствии с которыми каждому трудоспособному члену общества предоставляется возможность участвовать в общественно-полезном труде.

*Свободно избранная занятость* предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, т.е. самому работнику.

*Неполная занятость* представляет собой ситуацию, при которой общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.

*Скрытая занятость* населения характеризуется тем, что определенная часть людей из числа находящихся в длительном отпуске без сохранения содержания, безработных, пенсионеров занимаются торговлей или предоставлением различных услуг населению (ремонт, строительство и т.д.) вне рамок официального их учета в качестве занятых.

*Сезонная занятость* представляет собой периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий.

*Маятниковая занятость* – это особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

*Периодическая занятость* – это вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом).

В пределах этих видов занятости выделяют такие формы как частичная и эпизодическая. К таким гибким (нетипичным) формам занятости относят нестандартные режимы использования полного рабочего времени, нестандартные формы занятости, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение снижающих издержки систем заработной платы.

Данная форма способствует выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективности работы предприятий, более полному использованию трудового потенциала общества, повышению уровня жизни.

Занятость представляет собой достаточно многогранное и емкое понятие, включающее в себя множество форм. Можно выделить следующие критерии классификации и формы занятости:

1. Регулярность трудовой деятельности. С этих позиций можно выделить такие формы занятости как постоянная, временная, сезонная, эпизодическая.

2. Место выполнения работы. Данный критерий позволяет различать такие виды занятости, как работа на предприятии и дистанцированный труд. Труд вне предприятий стал возможен благодаря последним достижениям науки и техники. *Дистанцированный труд* - преобладающая форма занятости для безработных, пожилых, студентов, инвалидов и другой резервной рабочей силы, а также желающих заниматься индивидуальной трудовой деятельностью (ИТД) и самостоятельным предпринимательством. При этом следует

отметить высокую эффективность этого вида трудовой деятельности. Так, дистанцированные работники делают за 25 часов в неделю столько, сколько за 40 часов в офисе, при этом выполняя задания точнее.

3. Статус трудовой деятельности. Здесь имеется в виду разграничение занятости на основную и вторичную (дополнительную). Специфической формой занятости в рамках этого критерия выступает совместительство.

4. Степень и характер распределения трудовой нагрузки. В рамках данного критерия можно выделить полное рабочее время, неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, деление одного рабочего места между двумя работниками) и гибкое рабочее время. Занятость неполное рабочее время всегда относили к нетрадиционным, или нетипичным формам занятости. Однако в современных условиях такой подход вряд ли оправдан. В развитых странах с рыночной экономикой в режиме неполного дня занят каждый четвертый работающий. Такие трудящиеся составляют 33% всей рабочей силы в Нидерландах и 26% в Норвегии, в Австрии, Дании, Новой Зеландии, Великобритании, Швеции - более 20%. В Германии, Бельгии, Канаде, США, Франции и Японии от 10 до 20%.

Характеризуя занятость как экономическую категорию, необходимо отметить что, являясь количественной характеристикой, занятость имеет объективные границы, которые задаются емкостью рынка, заполненного товарами, когда дальнейшее расширение занятости означало бы перепроизводство товаров и услуг.

В настоящее время основными факторами, определяющими уровень занятости в России являются:

- ◆ спад хозяйственной активности и сокращение производства;
- ◆ моральный и физический износ основных производственных фондов, делающий предприятия неконкурентоспособными;
- ◆ изменение структуры экономики;
- ◆ низкий уровень развития отдельных регионов, в которых возможно появление устойчиво высокой безработицы структурного характера;
- ◆ неготовность многих хозяйствующих субъектов к функционированию в условиях рынка, конкуренции и риска;

### **3.2. Безработица, ее виды и показатели**

Другой количественной характеристикой и важнейшей категорией рынка труда является безработица. Под *безработицей* чаще всего понимается незанятость в сфере народного хозяйства трудоспособного населения, желающего иметь работу, которая в условиях рыночной экономики является результатом несоответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением.

Согласно российскому законодательству, «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней».

В оценках безработицы в российской науке сложилось два полярных мнения.

1. Безработица - это не социальная болезнь, свидетельствующая о неблагополучии в экономике; она своего рода резерв, который придает производству необходимую эластичность, позволяя черпать из нее для дальнейшего развития, и действующий как пресс, давление которого способствует повышению эффективности труда.

2. Безработица для любого государства - социальное явление со знаком минус и степень отрицательного воздействия безработицы на положение в стране зависит от конкретных параметров социальной защиты.

Безработица, как экономическая категория, представляет собой многоплановое, неординарное явление, имеющее многообразные формы своего проявления. С позиций *причин возникновения и характера* в современной экономической теории выделяют следующие виды безработицы:

*Фрикционная, или текущая, безработица*, вызванная текучестью кадров, увольнениями с предприятий (учреждений) в большинстве случаев по собственному желанию. Работники меняют место работы в поисках лучших условий работы, возможностей продвижения по службе, более высокой заработной платы и т.д. Значительное число уволившихся по собственному желанию в составе безработных свидетельствует о достаточной свободе трудоустройства. Нежелательный характер фрикционная безработица приобретает тогда, когда ее уровень превышает средний по отношению к показателям других стран, либо она имеет продолжительный период в данной стране. По оценкам западных экспертов, уровень такой безработицы в 70-80-е годы составлял в бывшем Советском Союзе 2,5 %.

*Структурная безработица* – безработица, являющаяся следствием несоответствия профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рынка, она является вынужденной и обусловлена структурными преобразованиями в экономике: развитием новых, высокотехнологичных направлений и сокращением устаревших производств. Эти изменения приводят к трансформации спроса на рабочую силу. Набор новых кадров и профессиональная подготовка требует определенного времени, высвобожденные работники не сразу трудоустраиваются, им требуется помощь государственных органов и предприятий в организации подготовки и переподготовки с учетом требований, предъявляемых на новых рабочих местах. *Циклическая безработица* – безработица, вызванная экономическим спадом, то есть фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих, или совокупных, расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет.

*Явная безработица* – безработица, регистрируемая государственными органами занятости. *Скрытая безработица* порождается отсутствием действенных стимулов к труду, что влечет за собой низкую производительность труда, когда работу одного человека выполняют двое. К скрытой безработице относятся также люди, которые трудятся неполный рабочий день или неделю, а также безработное население, не зарегистрированное на бирже труда.

Скрытую безработицу принято разделять на официальную и неофициальную. В официальную часть включаются регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также вынужденные работать неполный рабочий день. В неофициальную – включают избыточную и внутрипроизводственную численность работников, и тех, кто ищет работу самостоятельно, не обращаясь в службу занятости.

#### **Тема 4. Рынок труда: сущность, структура, особенности и механизм функционирования.**

Понятие о рынке труда и его связь с другими рынками. Субъекты рынка труда: наемные работники, работодатель, государство. Структура рынка труда. Виды рынка труда. Совокупный и текущий рынки труда. Критерии сегментации совокупного рынка труда: по уровням и субъектам управления, в зависимости от вида мобильности. Сегменты рынка труда. Механизм конкурентного рынка труда. Спрос на труд. Предложение труда. Монополия и монополия на рынке труда. Особенности функционирования рынка труда. Модели рынка труда. Регулирование рынка труда: экономическое и административное. Социальное партнерство. Профсоюзы на рынке труда. Деятельность Международной организации труда.

##### ***Краткое содержание лекции.***

#### **4.1. Понятие о рынке труда и его связь с другими рынками .**

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней). Это социально-экономическая категория, включающая в себя

исторически сложившийся специфический общественный механизм, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством.

С позиции воспроизводства рабочей силы можно выделить совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости, условий использования работников в общественном производстве, которая представляет рынок труда в узком смысле (внутрифирменный рынок). Он характеризует рыночные отношения в сфере занятости (на предприятии, фирме), а именно отношения по поводу цены труда и времени его использования. В данном случае понятие «рынок труда» характеризует количественную сторону и структуру занятых и представляет собой часть целого, т.е. понятия «рынок труда» в широком смысле как качественной характеристики, выражающей сущность всей совокупности отношений по поводу рабочей силы.

*Рынок труда – это динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).*

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос, как общую потребность экономики в наемной рабочей силе.

В зависимости от целей анализа структура рынка труда может определяться разными признаками.

Исходя из критерия минимума числа компонентов можно выделить следующие:

1. Субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, государство);
2. Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка);
3. Рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
4. Безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
5. Рыночная инфраструктура.

*Субъекты рынка труда* – это наемные работники (и их объединения – профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Наемные работники - это граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или организатору производства (менеджеру). Работодатель - это индивидуум работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного и более человек.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления. Оно выполняет следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех отраслях экономики;
- законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирования рынка труда косвенными методами;
- защиты прав всех субъектов рынка труда;
- ролевые (функции работодателя на государственных и муниципальных предприятиях).

Рыночная инфраструктура – это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров; сеть центров занятости (бирж труда) и т.д. Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают

сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор деятельности, на определенную социальную защиту.

По уровням и субъектам управления совокупный рынок труда можно сегментировать следующим образом: общенациональный рынок труда, региональный (в разрезе административно-территориальных образований) и локальные рынки труда (в разрезе предприятий и организаций).

В зависимости от преобладающего вида мобильности - межфирменного (территориального) или внутрифирменного, различают два вида общенационального рынка труда. Первый вид ориентирован на территориальное перемещение рабочей силы (между предприятиями или фирмами), где фирмы комплектуются персоналом со стороны, выбирая уже подготовленных работников нужной профессии и квалификации. Основная форма подготовки персонала - ученичество. (Рынок труда США, Англии)

Второй вид - рынок труда, сориентированный на внутрифирменное движение работников. Подготовка кадров проходит внутри фирмы в соответствии со структурой рабочих мест и стратегией развития предприятия (до недавнего времени Рынок труда Японии, Франции)

Текущий рынок труда (рынок труда в узком смысле) представляет собой многосекторную структуру, образованную двумя взаимосвязанными частями: открытым и скрытым рынками труда, каждый из которых в свою очередь делится на официальную (зарегистрированную) и неофициальную части. Общенациональный и региональные рынки труда можно сегментировать по отраслевому (по видам деятельности) и профессионально-квалификационному признакам.

Отраслевой разрез рынка труда представляет собой совокупную общественную потребность в рабочей силе отраслей народного хозяйства, обеспеченную реальными рабочими местами.

Профессионально-квалификационная структура совокупного рынка труда может рассматриваться, с одной стороны, как потребность производства в работниках определенного уровня образования и профессиональной подготовки, с другой - как потребность экономически активного населения в рабочих местах, соответствующих уровню его подготовки. Работодатель представляет на рынке труда сторону, формирующую спрос на рабочую силу, наемные рабочие и безработные - сторону, формирующую предложение рабочей силы, элементы инфраструктуры способствуют взаимодействию первых двух субъектов рынка.

#### **4.2. Механизм и особенности функционирования рынка труда**

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

Взаимодействие спроса на труд и предложения рабочей силы складывается под влиянием конкретной экономической и социально-политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения.

Кривая предложения труда на рисунке направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т.е. предложение труда растет (при прочих равных условиях). Эта зависимость выражает действие закона предложения труда.

Кривая спроса на труд напротив направлена вниз, поскольку с ростом издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость изделий, создаваемых дополнительными трудовыми затратами, уменьшается прибыль. Такая ситуация работодателям невыгодна и они сокращают прием рабочих.

Функционирование рынка труда имеет следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

1. Неотделимость права собственности на товар - рабочую силу от его

владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения способностями к труду - рабочей силой, функционирующей в течение определенного времени, поэтому покупателя правильнее называть нанимателем (работодателем). В случае нарушения прав работника наниматель несет юридическую ответственность и может иметь экономические потери.

2. Относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (работодателя), что играет немаловажную роль в конкурентоспособности фирмы (качество выполняемой работы, трудоотдача и т.д.).

3. Необходимость детальной регламентации деятельности субъектов рынка, вызванное наличием большего числа институциональных структур (законодательство, социально-экономические программы, службы занятости, профсоюзы и т.п.)

4. Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным *уровнем рабочей силы, технологий производства и организации труда и т.д.*

5. Оплата труда, осуществляемая в соответствии с конечными результатами, т.е. ценой продукции, созданной данным трудом, что ставит спрос на рабочую силу в зависимость от спроса на конечные товары и услуги. Спрос на рабочую силу как бы порождается спросом на товары и услуги, а потому называется производным.

6. Для работника имеет значение не только денежный аспект, но и содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе, микроклимат в коллективе и т.д.

## **Тема 5. Цена труда.**

Цена труда как экономическая категория. Элементы цены труда. Факторы, формирующие цену рабочей силы. Стоимость жизни. Основные направления регулирования цены труда. Минимальная цена труда. Средняя заработная плата. Индексация. Виды индексации. Источники индексации. Понятие и модели рыночной самонастройки цены труда.

### ***Краткое содержание лекции.***

#### **5.1. Основные понятия и элементы цены труда**

Анализируя категорию «цена труда», можно выделить несколько определений цены труда, базирующихся на следующих методологических положениях:

- 1) затраты на производство товара (теория стоимости);
- 2) результат соотношения спроса и предложения труда (теория свободной рыночной конкуренции);
- 3) итог взаимодействия труда, капитала и земли (теория трех факторов);
- 4) ценность товара для потребителя, конечная в ряду потребляемых благ (закон предельной полезности) и др.

В конкретной экономической деятельности в качестве цены труда принято рассматривать издержки капитала предпринимателя (частного, ассоциированного, государственного) на наем трудящегося, включающие:

- затраты на воспроизводство рабочей силы в процессе жизненного цикла на личное потребление работника и его семьи; возмещение повышенных расходов рабочей силы особого качества в соответствии с требованиями производства (сложность, ответственность, условия труда и пр.);

- поддержание заинтересованности работающего в лучшем выполнении порученной ему работы.

Таким образом, *цена труда* - это комплекс из нескольких элементов: денежная заработная плата (основная и дополнительная), затраты на социальное страхование и социальное обеспечение (пенсии, пособия), натуральная заработная плата (питание, жилье, транспорт, выплаты и льготы работникам из фондов предприятий), налоги на фонд оплаты труда, входящих в состав издержек предпринимателя на рабочую силу.



Для предпринимателя цена труда может быть описана следующей формулой:

$$Ц = З + С + Д + У \quad (11)$$

где З — заработная плата, денежная и натуральная;

С - расходы на обязательное и дополнительное социальное страхование (по старости, болезни, травме, на детей и т.д.);

Д - часть дохода предприятия, пошедшего на выплаты, льготы и услуги своим работникам по коллективным и индивидуальным трудовым договорам (контрактам);

У - часть прибыли предприятия, распределяемая между его работниками по системе участия в прибылях.

Для общества цена труда выступает в ином виде - в нее включаются вся бесплатность условий жизни работника за счет государства: образование, охрана здоровья, доплаты к низкой квартирной плате, за коммунальные услуги, городской транспорт, другие расходы за счет бюджета). Категория «стоимость рабочей силы» отражает полные затраты на воспроизводство работника и его семьи, а цена труда - это конкретное проявление данной стоимости, зависящее от конъюнктурной ситуации на рынке труда, смежных с ним рынках, а потому может быть выше или ниже действительной стоимости.

Воздействие государства на цену рабочей силы может быть прямое и косвенное, как правило, методами стабилизации ситуации на рынке труда и проведения государственной политики занятости: путем повышения заинтересованности работодателя в создании новых рабочих мест, приспособления профессиональной структуры работников к требованиям конъюнктуры за счет государственных программ обучения, путем версификации форм и продолжительности оплачиваемой занятости (включая сокращение рабочего времени, введение социальных отпусков и т.п.).

Выделяют два источника средств на повышение цены рабочей силы: средства социального страхования по безработице, формируемые за счет работодателя, и средства государственного бюджета, формируемые за счет налогов со всего населения.

Поскольку, при обосновании доли работника, распределение совместно произведенного продукта осуществляется с позиции не только воспроизводства рабочей силы, но и с позиции ее способности к выполнению работ различной сложности, условий, поддержания заинтересованности в интенсивном труде и добросовестном результате, заработная плата и другие формы возмещения за труд предполагают учет более сложных, чем физиологические, затрат на жизнь, не только потребительских, но и социальных целей (содержание иждивенцев, уплата налогов, оплата образования, медицинских услуг, жилья, отдыха, обеспечение в старости и в случае утраты здоровья). Цель работодателя суметь оптимизировать эти требования исходя из возможностей своего производства; цель работника - добиться лучших условий найма с учетом соотношения спроса и предложения на труд, ситуации с ценами на товары и услуги и др.

В России законодательством установлены следующие регулирующие параметры и ограничения:

- минимальная заработная плата (месячная или часовая), которая в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса, должна быть прожиточно минимальной, ее размеры устанавливаются каждый раз законом;
- индекс потребительских цен на товары и услуги, который должен служить основой систематического повышения денежных доходов населения;
- единая тарифная сетка для работников бюджетной сферы, устанавливающая соотношения по квалификации (либо заменяющие ее, утвержденные отраслевые системы);
- действующее трудовое законодательство, предусматривающее повышенную оплату тяжелых и вредных условий труда, компенсацию за работу в ночное время, сверхурочно, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и другие льготы и гарантии и компенсации по зарплате (ст.146-149ТК);

- размеры налогообложения доходов физических лиц;
- обязательные страховые платежи по социальному страхованию;
  - нормы возмещения задержки выплат по заработной плате.

## 5.2. Формирование цены рабочей силы

Цена труда в условиях современной экономики формируется на основе многих факторов. Наиболее значимые это:

- спрос и предложение на рабочую силу;
- конкуренция продавцов и покупателей;
- стоимость жизни;
- государственное регулирование заработной платы и доходов.

Предприниматели стремятся снизить цену рабочей силы, тогда как работники в лице профсоюзов и других своих объединений - поднять ее. Она тем выше, чем выше в обществе производительность труда, темпы расширения производства, процветание экономики в целом. В периоды ухудшения экономической активности она падает. В результате динамика цены труда стремится к равновесной. Когда на рынке труда этот показатель выше равновесного значения, возникнет избыток предложения рабочей силы; если ниже - недостаток.

Стоимость жизни работника и его семьи, являющаяся основой издержек предпринимателя на заработную плату - это сумма расходов на жизнь, обеспечивающих определенный уровень потребления в конкретный период времени (месяц, год).

Часть потребительского бюджета, который помимо потребительских содержит и непотребительские расходы: налоги, взносы, различные платежи, прирост (уменьшение) сбережений семьи, а также остатки наличных денег получила название «потребительская корзина».

Расходам соответствуют получаемые доходы из всех источников в виде заработной платы, пенсий, пособий, стипендий, поступлений от личного подсобного хозяйства, предпринимательской деятельности и др. Указом Президента (1992г.) в Российской Федерации была введена законодательная система минимальных потребительских бюджетов, а в законе «О прожиточном минимуме», принятом в 1997 году зафиксированы понятия потребительской корзины, прожиточного минимума, малоимущей семьи и малоимущего гражданина, следовательно определены основы для установления минимальной цены рабочей силы.

Минимальная цена труда может быть определена следующим образом:

$$МЦ = ПМ + С + Д + У \quad (12)$$

где МЦ — минимальная цена труда (рабочей силы);

ПМ = П + Т + Ус + Н - прожиточный минимум, где П - расходы на продовольствие ;

Т - расходы на промтовары; Ус - расходы на оплату услуг; Н - налоги и другие обязательные платежи;

С, Д, У - прочие элементы цены труда (соответственно обязательное страхование, выплаты и льготы из собственного дохода предприятия его работникам, система участия в прибылях) или

$$МЦ = МЗ + С + Д + У \quad (13)$$

где МЗ - минимальная заработная плата, стремящаяся к прожиточному минимуму.

## 5.3. Механизм регулирования заработной платы

Как любые экономические отношения, отношения по заработной плате не могут не регулироваться. В этом процессе участвуют представители государства, работодателей и работников.

В условиях рынка регулирование заработной платы включает:

- государственное регулирование (установление минимальной заработной платы, верхний предел - налогообложение),
- тарифные соглашения (отрасли, предприятие),

- действие механизма рынка труда,
- тарифное регулирование.

Это регулирование осуществляется:

1) Посредством реализации системы социального партнерства на различных уровнях - в рамках заключения генерального и отраслевых тарифных соглашений и в коллективных договорах предприятий. Генеральные соглашения устанавливают тарифные системы для различных отраслей.

Отраслевые тарифные соглашения должны служить основой при решении вопросов внутриотраслевой и внутрипрофессиональной дифференциации зарплаты. Эта проблема в условиях перехода к рыночным отношениям приобретает достаточно острый характер.

Коллективные договоры устанавливают конкретные тарифные ставки, оклады и надбавки.

2) Посредством использования механизма индексации заработной платы и социальных выплат - механизм увязки номинальных доходов с изменением уровня цен.

Основные методы:

- система скользящей шкалы (раз в месяц в соответствии с ростом уровня цен);
- периодическая (2 раза в год);

- по достижению роста цен пограничной величины. Государственная система индексации денежных доходов населения (зарботной платы) - это приспособление доходов к росту стоимости жизни в связи с повышением уровня цен на потребительские товары и услуги. Индексация в соответствии с законодательством, проводится путем увеличения номинальных доходов в соответствии с изменением индекса цен. Это обеспечивает в условиях инфляции поддержание определенной покупательной способности, а для цены труда - ее реального содержания.

Пересмотр доходов в соответствии с движением цен осуществляется или через определенные промежутки времени или автоматически, одновременно с изменением индекса. Основанием для корректировки служит заранее установленный государством или закрепленный в коллективном договоре уровень роста цен, по достижении которого начинается индексация, т.е. порог индексации. Различаются ожидаемая (упреждающая) и ретроспективная индексация. Первая предусматривает повышение доходов с учетом прогнозируемого роста цен, при второй - доходы повышаются соответственно росту цен за прошедший период. Чаще применяется второй индекс, но есть примеры и длительного использования ожидаемой индексации.

## **Тема 6. Инвестиции в человеческий капитал.**

Понятие человеческого капитала, его отличия от физического. Понятие инвестиций в человеческий капитал. Отдача от инвестиций в человеческий капитал. Затраты, связанные с вложением в человеческий капитал. Формы инвестиций в человеческий капитал: общее обучение и специализированное.

Простая модель инвестиций в человеческий капитал.

*Краткое содержание лекции.*

### **6.1. Понятие человеческого капитала. Формы инвестиций в человеческий капитал**

Под человеческим капиталом понимают меру воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает в себя как врожденные (унаследованные) способности и таланты, физическую силу и здоровье, так и приобретенные в течение жизни знания, навыки, опыт.

В простой модели предложения труда предусматриваются две альтернативные возможности потратить время - либо на работу, которая приносит доход, либо на досуг, который ценен сам по себе. Вместе с тем существуют многие затраты, которые человек несет в течение жизни, которые не только способствуют росту текущего уровня

потребления, но и предполагают повышение доходов в будущем, они получили название инвестиций в человеческий капитал.

Знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им в процессе образования и профессиональной подготовки, составляют определенный запас производственного капитала. Ценность этого запаса определяется тем, за сколько эти навыки могут быть проданы на рынке труда.

К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относятся более высокий уровень заработной платы, большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни и т.п.

Затраты, связанные с вложением капитала в образование можно разбить на три группы:

1. *Прямые затраты* (расходы из собственного кармана), включающие плату за обучение, расходы на образование (приобретение учебников), расходы на смену места жительства и поиск работы.

2. *Упущенный заработок*, поскольку в процессе вложения капитала не удается работать в режиме полного рабочего дня.

3. *Моральный ущерб*, поскольку получение образования является процессом трудным и длительным, поиск работы - утомительным и истощающим нервную систему, миграция приводит к расставанию с друзьями.

Принимая решение о продолжении учебы, приходится учитывать следующие обстоятельства:

- образование требует времени;
- образование стоит денег (прямые и косвенные затраты);
- выгоды от образования нельзя получить немедленно;
- образование может иметь в перспективе нефинансовые выгоды (более интересная или престижная работа, общение с коллегами и др.)
- полученные знания и навыки обесцениваются с течением времени и с возрастом работника (моральный и физический износ человеческого капитала).

Обучение (инвестиции в человеческий капитал) может осуществляться в двух формах: с отрывом от производства (колледж, университет) и на рабочем месте. Обучение на рабочем месте – это инвестиции в человеческий капитал нанимателя, они могут быть связаны с отсутствием у работников нужных знаний или квалификации. Существует два типа такого обучения - общее, когда работники приобретают знания и навыки общего характера, например, обучаются работе на компьютере или иностранному языку. Так как полученные знания могут пригодиться в его дальнейшей работе во многих других фирмах, работодатели предпочитают нанимать на рынке уже обученную рабочую силу, а не инвестировать в общее обучение.

Второй тип обучения – *специализированное*. Оно дает навыки и знания, необходимые только данной фирме, это часто связано с уникальной технологией производства запатентованной фирмой, таким образом, полученные знания и навыки не могут быть использованы работником на другой фирме, они будут бесполезны. В этом случае для нанимателя риск, связанный с инвестированием минимален и он может взять на себя хотя бы часть расходов на обучение.

Отличия человеческого капитала от физического заключаются в том что, во-первых, человеческий капитал неотделим от самого человека, его нельзя купить или продать сам по себе, так что фактически человек сдает свои способности в аренду. Во-вторых, знания и навыки, т.е. дополнительный объем человеческого капитала, могут быть приобретены и без дополнительных инвестиций, то есть без расходов на формальное обучение (на практике и опыте коллег).

## **6.2. Модель инвестиций в человеческий капитал**

1. Простая модель инвестиций в человеческий капитал позволяет понять, как человек принимает решение об образовании. Предполагается, что:

- люди стремятся максимизировать полезность, а соответственно и суммарный доход, полученный в течение жизни (полезность – потребление – доход);
- уровень заработка прямо зависит от образования;
- существует полная информация о расходах на обучение и будущих доходах;
- способности у всех одинаковы и позволяют учиться;
- уровень благосостояния позволяет всем учиться;
- не существует ограничений на рынке образовательных услуг.

2. Образование тем выгоднее, чем больше разрыв между «образованными» и «необразованными» работниками. Поэтому если в какой-то профессиональной области вырастет спрос на специалистов, а соответственно и их заработная плата, то именно в этой сфере образование станет выгодным.

3. К продолжительной учебе более склонны люди «думающие о будущем», чем те, кто живет сегодняшним днем.

4. Прямые расходы на обучение однозначно влияют на решение индивида. Если ради учебы приходится брать кредит, то решение может оказаться отрицательным, с другой стороны, государственные субсидии или стипендии, снизив прямые расходы, увеличат количество желающих учиться.

## **Тема 7. Производительность труда.**

Понятие производительности труда. Показатели производительности труда. Характеристика производительности труда: экстенсивная и интенсивная. Источники роста производительности труда на предприятии. Трудоемкость. Виды трудоемкости. Выработка (трудоотдача). Взаимосвязь выработки и трудоемкости. Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, стоимостной. Показатели валовой продукции и товарной продукции. Факторы роста производительности труда: материально-технические, организационные, социально-экономические. Резервы роста производительности труда. Классификация резервов роста производительности труда.

### **7.1. Понятие производительности труда. Показатели производительности труда.**

*Под производительностью труда* в общем виде, понимается показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждой единицы используемого ресурса труда.

Результатом труда являются товары, услуги, сервис, количество, качество, стоимость, поставка, добавленная стоимость. В качестве ресурсов могут выступать труд, капитал, материалы, оборудование, энергия, земля, технология, информация.

Целесообразно выделить два аспекта понимания сущности производительности труда. Это *продуктивность трудовой деятельности* - соотношение количества произведенной продукции и потребовавшихся для этого затратами ресурса труда.

Вторым аспектом является *эффективность использования ресурсов* - соотношение экономического результата деятельности и затрат, связанных с привлечением и использованием ресурса труда, то есть объемы выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда.

Различают производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного работника.

Каждое предприятие отличается определенным уровнем производительности труда, который может повышаться или понижаться в зависимости от различных факторов.

Повышение производительности труда заключается в том, что доля затрат живого труда в продуктах уменьшается, а доля затрат прошлого труда - увеличивается, но при этом общая сумма труда, заключенная в каждой единице продукта, уменьшается.

На уровень производительности труда оказывает влияние величина экстенсивного использования труда, интенсивность труда, а также технико-технологическое состояние производства.

Экстенсивная характеристика труда отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при постоянстве других характеристик. Чем полнее используется рабочее время, чем меньше простоев, непроизводительных затрат времени и чем продолжительнее рабочая смена, тем выше производительность труда.

Экстенсивная характеристика труда имеет видимые границы: законодательно установленную продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

Интенсивность труда характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека.

Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность.

Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психическими возможностями человеческого организма. Источником роста производительности труда, который не имеет пределов, является научно-технический прогресс, технико-технологическое совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и др.

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- изменения соотношения затрат живого и прошлого труда в сторону роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда;
- сокращения времени производства и обращения товаров;
- увеличения массы и нормы прибыли.

Могут быть различные комбинации указанных видов проявления роста производительности труда. Каждый из них в отдельности и в сочетании с другими свидетельствует о большом значении уровня производительности труда и ее прироста для экономики предприятий, находящихся под воздействием усиливающейся конкуренции на рынках товаров, услуг и труда.

Рост производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, что, в конечном счете, ведет к повышению уровня жизни населения.

Показателями производительности труда служат *выработка* - отношение количества произведенных товаров и услуг к затраченному на их производство времени или количество единиц продукции в расчете на единицу затраченного времени. И *трудоемкость*, которая показывает количество затраченного времени на производство единицы продукции. Они связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью и выражаются формулами:

$$V = O/T \quad (17) \quad T_{п} = T/O \quad (18)$$

где V - выработка;

T<sub>п</sub> - трудоемкость;

O - объем производства продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах;

T - трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

Следует различать:

- среднюю часовую выработку (V<sub>час</sub>)

- среднюю дневную выработку (V<sub>дн</sub>)

- среднюю месячную (квартальную, годовую) выработку (V<sub>мес</sub>)

$$V_{дн} = V_{час} * \text{Ср. прод. раб. дня} \quad (19)$$

**Вмес = Вдн \* Ср. прод. раб. мес. (20)**

В масштабе экономики уровень производительности труда (выработки) в сфере материального производства определяется:

**Вмат. пр. = НД/Чсп мат.пр. (21)**

где НД - национальный доход за определенный период

Чсп мат.пр. - среднесписочная численность персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода.

В сфере услуг производительность труда (выработка) определяется отношением стоимости услуг без стоимости материальных затрат на их оказание за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

## **7.2. Методы и показатели измерения производительности труда**

Использование разных единиц и методов измерения объемов продукции и трудовых затрат дает около двух десятков способов определения производительности труда на предприятиях.

Под методами измерения производительности труда понимаются качественно обособленные системы ее измерения. Выделяют три основные группы этих методов.

*Векторные* - предполагают измерение производительности труда с помощью набора частных показателей (на микроуровне - отношение выпуска продукции в ценах реализации к переменным затратам или к постоянным затратам;

на макроуровне – расчет реального ВВП на одного занятого).

*Многофакторные* методы подразумевают построение единого показателя Выпуск / Затраты, где в числителе все или наиболее важные виды продукции, в знаменателе - все или наиболее важные виды затраченных ресурсов.

*Многокритериальные* – используют единый показатель производительности, полученный агрегированием частных показателей с помощью ранжирования и/или взвешивания.

В зависимости от способа измерения результата деятельности различают несколько основных показателей измерения объема производства продукции.

*Натуральный показатель* - объем производства продукции выражается в физических единицах - штуках, килограммах, метрах и т.д. Такой способ измерения объема выпускаемой продукции представляется наиболее точным, но он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию, чаще применяются в отраслях сырьевых, топливно-энергетического комплекса, на уровне отдельного рабочего места.

Следовательно, натуральный измеритель объема продукции неприменим для большинства предприятий. В этом заключается его существенный недостаток.

*Условно-натуральный метод* измерения объема производства продукции, основанный на приведении разных изделий к одному измерителю. Например, если предприятие производит разные виды обуви, за условно-натуральный измеритель принимается один ее вид (условная пара обуви), трудоемкость изготовления которого составляет 6 нормо-часов, другой вид обуви с трудоемкостью 3 нормо-часа будет пересчитан в  $3 : 6 = 0,5$  условной пары обуви.

*Трудовой метод* основан на использовании для характеристики объема производства норм трудовых затрат - нормо-часов. Он пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности используемых норм. При разнонапряженности норм такой метод дает существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения.

*Стоимостной метод* наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, в стране. Вопрос состоит в том, какой показатель стоимости принять для измерения объема производства.

Показатель стоимости валовой продукции хорош тем, что продукция разных предприятий и за разные годы исчислялась в единых оптовых ценах предприятий по состоянию на какое-то время. Это позволяло нивелировать изменение цен в разные периоды добиваться по этому критерию сопоставимости показателей. Однако стоимость продукции отражает не только затраты живого труда, но и прошлого, овестьствовленного в сырье, материалах, покупных полуфабрикатах, деталях и узлах, поступающих по кооперации. Более дорогое сырье, направляемое на обработку увеличивало стоимость валовой продукции и соответственно уровень производительности. К таким же последствиям приводило изменение точки кооперации, когда, к примеру, предприятие 2 прекращало выпуск какого-либо узла будущего изделия в силу того, что этот узел начал поступать к нему по кооперативным поставкам с предприятия 1. Стоимость узла продолжала входить в стоимость готового изделия, выпускаемого предприятием 2, но затраты труда по изготовлению этого узла оно уже не несло и за счет этого искусственно повышало у себя производительность труда. В стоимость валовой продукции входит также разница в стоимости незавершенного производства на начало и на конец периода. Это дает возможность предприятиям повышать стоимость валовой продукции, а вместе с ней и показатель производительности труда за счет увеличения объемов незавершенного производства.

Показатель стоимости товарной продукции:

$$\text{ТП} = \text{ВП} - \text{НЗП} \quad (22)$$

Сохраняет недостатки, присущие показателю валовой продукции.

В швейной, полиграфической и некоторых других отраслях использовали для характеристики объемов производства показатель нормативной стоимости обработки (НСО), включающий:

- заработную плату основных производственных рабочих с отчислениями на социальное страхование;
- цеховые;
- общезаводские расходы.

Достоинством показателя НСО является то, что он в основном свободен от влияния затрат прошлого труда - стоимости сырья, материалов, покупных изделий (за исключением части таких затрат, входящих в общецеховые и общезаводские расходы). Недостатки показателя НСО в том, что он не характеризует всей вновь созданной стоимости и учитывает не фактическую стоимость обработки, а лишь ее нормативное значение. Экономическое содержание этого показателя расплывчато, поэтому целесообразность его использования вызывает сомнения.

Теоретически наиболее полное представление о вкладе предприятия в создание продукции даст показатель стоимости чистой продукции.

$$\text{ЧП} = \text{ВП} - \text{мат.затраты} \quad (23)$$

$$\text{ЧП} = \text{ЗП с начисл.} + \text{Прибыль} \quad (24)$$

Чистая продукция точно характеризует вновь созданную стоимость, если она (продукция) реализуется по рыночным ценам. Но действительности большое влияние оказывают монопольные цены, которые искажают реальный вклад предприятия в создание новой стоимости и установление стоимости чистой продукции становится проблематичным.

Показатель условно чистой продукции включает в себя (помимо заработной платы с начислениями и прибыли) также сумму амортизации основных средств. Применяется он в отраслях с высоким уровнем технического оснащения. Практика использования этого измерителя объема производства при значительной разнорентабельности различных изделий и большими различиями доли прибыли в оптовой цене предприятий не дала надежных результатов сопоставимости реального вклада предприятия в выпуск продукции и его отражения в виде соответствующей величины прибыли.



Трудозатраты (Т) определяют количеством отработанных (или оплаченных) человеко-часов, человеко-дней или среднегодовой численностью работников.

Наиболее точно отражаются затраты труда отработанным количеством *человеко-часов*. Но их подсчет очень трудоемок.

*Человеко-дни* дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, так как они не учитывают внутрисменных простоев.

*Среднегодовая численность персонала* по сравнению с человеко-днями не учитывает целодневных простоев, тем не менее, именно этот показатель используется при подсчетах среднегодовой производительности труда, так как это обеспечивает сопоставимость показателей различных предприятий, отраслей и по стране в целом. Показатели же часовой и дневной выработки применяют при

внутрипроизводственном анализе хозяйственной деятельности предприятия. Другой показатель производительности труда - трудоемкость - представляет собой сумму затрат живого труда на производство единицы продукции. В целях планирования и анализа труда рассчитывают трудоемкость отдельных операций, изделий, работ.

*Технологическая трудоемкость* (Тт) определяется затратами труда основных рабочих. Она рассчитывается по производственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям.

*Трудоемкость обслуживания* (То) представляет собой затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства. Ее расчет производится по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделий.

*Производственная трудоемкость* - это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы работ.

$$T_{пр} = T_t + T_o \quad (25)$$

*Трудоемкость управления* (Ту) складывается из затрат труда руководителей, специалистов, служащих. Одна часть таких затрат, которая непосредственно связана с изготовлением изделий, прямо относится на эти изделия, другая часть затрат, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относится к ним пропорционально производственной трудоемкости.

*Полная трудоемкость продукции* (Тп) отражает все затраты труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы. Она определяется по формуле:

$$T_{п} = T_t + T_o + T_u = T_{пр} + T_u \quad (26)$$

Различают трудоемкость нормативную, плановую и фактическую.

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

*Плановая трудоемкость* отличается от нормативной на величину снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий.

*Фактическая трудоемкость* – это сумма совершенных трудозатрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ.

$$T_{факт} = T_{норм} / K_{вып.норм} \quad (27)$$

Взаимосвязь между трудоемкостью и производительностью выражается формулами:

$$y = (100 * x) / (100 - x) \quad (28) \quad x = (100 * y) / (100 + y) \quad (29)$$

y - % роста ПТ, x - % снижения трудоемкости.

## **Тема 8. Заработная плата и организация оплаты труда.**

Сущность заработной платы как экономического явления. Функции заработной платы: воспроизводственная, регулирующая, стимулирующая. Принципы организации оплаты труда на предприятии. Типы организации оплаты труда. Системы оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Формы оплаты труда: сдельная, повременная.

### ***Краткое содержание лекции.***

**8.1. Организация оплаты труда на предприятии и ее модели.** Выполнение заработной платой своих функций реализуется через организацию заработной платы, что включает в себя:

установление условий (норм) оплаты труда (минимальная тарифная ставка, тарифная сетка дифференциации ставок (окладов) по сложности, дифференциация ставок (окладов) по месту работников в производственном процессе, дифференциация оплаты по тяжести и интенсивности труда);  
установление норм трудовых затрат (трудовых обязанностей работника);  
определение системы оплаты труда, т.е. способа учета при оплате индивидуальных и коллективных результатов труда (система оплаты должна отвечать определенным условиям: техническим, организационным, экономическим, социально-психологическим и т.д.).

Организация оплаты труда строится на следующих принципах:

1. Равная оплата за равный труд.
2. Дифференциация заработной платы в зависимости от индивидуальной производительности и качества труда.
3. Материальная заинтересованность в результатах труда.
4. Максимальная самостоятельность предприятий в организации оплаты труда..
5. опережение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы.

В ходе реформирования экономики на предприятиях сложились два типа организации заработной платы. Первый тип основывается на разработке внутрифирменной тарифной системы, предполагающей установление на предприятии фиксированных норм оплаты за работу в пределах нормы труда и тесно связанных с ней норм оплаты труда за работу сверх нормы труда. Такая система гарантирует работнику получение всей оплаты независимо от результатов работы предприятия с учетом лишь индивидуальных результатов труда.

Второй тип связан с оплатой труда по результатам работы предприятия. Он получил название «бестарифного» варианта организации заработной платы и предполагает установление не фиксированных уровней оплаты труда, а коэффициентов долевого участия работника в фонде оплаты труда предприятия.

Организация оплаты труда на основе внутрифирменной тарифной сетки имеет две разновидности. Первая предусматривает установление отдельных условий тарифной оплаты для рабочих, с одной стороны, и специалистов, служащих и руководителей - с другой.

Вторая разновидность предусматривает единый подход к тарификации рабочих, специалистов, руководителей и служащих на основе единой тарифной сетки. Положительными чертами использования единой тарифной сетки является то, что нивелируются различия в подходе к дифференциации оплаты труда у рабочих, с одной стороны, и специалистов и служащих - с другой. Существует возможность уменьшения субъективизма в оплате труда специалистов за счет установления более определенных квалификационных требований. Для каждой категории работников и каждой специальности ЕТС установлены диапазоны разрядов, в пределах которых их и тарифицируют. Разряд работнику присваивается приказом руководителя организации на основе решения аттестационной комиссии.

Разновидностью такой формы организации оплаты труда является ее организация на основе тарифной сетки в организациях бюджетной сферы.

Тарифная ставка 1-го разряда – это ставка (уровень заработной платы) за единицу самого простого (легкого) труда. Она может равняться установленной законодательно минимальной заработной плате или превышать ее, но не может быть ниже. Применяются различные формы тарифных савок: часовые, дневные, месячные. На основе часовых определяются и основная часть заработка, и различные доплаты. Месячная ставка работника соответствующего разряда определяется умножением тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент, установленный для разряда, по которому тарифицирован работник.

Введение ЕТС было в целом положительным явлением, поскольку способствовало усилению единства в оплате труда на предприятиях и учреждениях бюджетной сферы. В то же время при введении ЕТС были допущены и некоторые ошибки, так был установлен очень низкий уровень тарифной ставки 1 разряда, она хотя и превышала действующий в России минимум, но значительно отставала от размеров минимального заработка во внебюджетной сфере экономики.

*Бестарифная система* заработной платы характеризуется следующими основными чертами:

- тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы;
- присвоение каждому работнику относительно постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его вклад в общие результаты труда;
- определение коэффициентов трудового участия каждого работника в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня.

Поскольку «бестарифные» системы оплаты труда ставят заработок работников в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, применение их целесообразно там, где трудовой коллектив несет полную ответственность за свои результаты.

## **8.2. Формы и системы оплаты труда**

Формы и системы оплаты труда определяют разные способы начисления заработка работникам. Существуют две основные формы заработной платы – сдельная и повременная. Использование той или иной формы определяется условиями производства.

*Сдельная форма оплаты труда* подразумевает начисление заработка рабочему за единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки. В зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) сдельная форма оплаты подразделяется на системы:

а) *прямая сдельная* - труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, определяемым делением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции;

б) *косвенная сдельная* – применяется при оплате труда вспомогательных работников, размер заработка рабочего напрямую зависит от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих, либо умножением косвенной сдельной расценки на фактический выпуск продукции. Расценка определяется как частное от деления тарифной ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную норму выработки обслуживаемых им производственных рабочих;

в) сдельно-премиальная – сверх заработка по прямым сдельным расценкам рабочий дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели;

г) сдельно-прогрессивная – в пределах норм труд оплачивается по прямым сдельным расценкам, сверх норм – по повышенным;

д) аккордная – расценка устанавливается на весь объем работы;

е) коллективная (бригадная) сдельная – имеет две разновидности: с применением индивидуальных расценок по конечным результатам работы бригады и с применением коллективных сдельных расценок.

*Повременная форма оплаты* труда. При ней заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время. Различают простую повременную и повременно-премиальную системы:

а) простая повременная – размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного рабочего времени;

б) повременно-премиальная – сверх заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время работник дополнительно получает премию за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Выбор форм и систем оплаты труда проводится непосредственно на предприятиях (в объединениях) администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом конкретных производственных условий и задач, стоящих перед коллективом. Основной критерий выбора той или иной системы - ее экономическая эффективность.

## **Тема 9. Организация труда на предприятии.**

Понятие организации труда. Содержание организации труда. Критерии организации труда. Задачи организации труда. Функции организации труда: ресурсосберегающая, оптимизирующая, формирования эффективного работника, трудоощадящая, возвышающая, воспитательная и активизирующая. Разделение труда. Виды разделения труда: функциональное, технологическое, профессиональное, квалификационное. Значение разделения труда. Единицы разделения труда. Границы разделения труда. Кооперация труда. Формы кооперации труда.

Организация рабочих мест. Система мероприятий по организации рабочего места. Рационализация трудовых процессов. Условия труда. Факторы формирования условий труда. Трудоспособность. Работоспособность.

Направления улучшения условий труда. Дисциплина труда. Методы укрепления дисциплины труда.

### ***Краткое содержание лекции.***

#### **9.1. Понятие организации труда. Содержание организации труда.**

Под организацией труда на предприятиях и в организациях понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда.

Организация труда - это действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Организация труда всегда имеет две стороны, *естественно-техническую и социально-экономическую*. Эти стороны тесно связаны между собой и находятся в постоянном взаимодействии, определяя содержание организации труда.

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяются следующие элементы:

разделение и кооперация труда, предполагающие научно-обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы;

нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определения эффективности производства;

организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая: их рациональную планировку и оснащение, отвечающие антропометрическим и физиологическим данным человека и его эстетическому восприятию; эффективную систему обслуживания рабочих мест, позволяющую устранить потери рабочего времени и лучше использовать оборудование; аттестацию и рационализацию рабочих мест;

организация подбора персонала и его развитие, включающие в себя: планирование персонала, профориентацию и профотбор, наем персонала, определение системы оплаты труда, разработку концепции развития персонала и ее реализацию, квалификационный рост, планирование карьеры и т. п.);

улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;

эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, включающие в себя изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление научно-технической информации;

укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.

Особую роль в организации труда играет вознаграждение за труд - его оплата, так как человек включается в производственный процесс по экономическим соображениям, с целью заработка на жизнь. Поэтому заработная плата (трудовой доход) является одновременно звеном, соединяющим человека со средствами производства и фактором (элементом) эффективной организации труда.

Основными причинами, вызывающими многообразие конкретных форм организации труда на предприятиях, являются:

научно-технический прогресс, систематическое совершенствование техники и технологии;

система организации производства;

психофизиологические факторы и особенности экологической среды;

факторы, связанные с характером задач, решаемых в разных звеньях системы управления производством.

*Организация труда имеет изменяющееся содержание.* По мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся происходят изменения и в организации труда. Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют свои формы организации труда. Так, например, с повышением уровня механизации и автоматизации производственных операций увеличивается доля «пассивного» машинного времени - времени, в течение которого работник оказывается свободным от непосредственной работы на станке. В результате создается возможность обслуживания работником двух или более станков. А если при этом станки разнородные, то одновременно может происходить и совмещение профессий, т.е. расширение трудовых функций работника, обогащение его труда.

*Организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства.*

Являясь составной частью организации производства, организация труда включает проведение мер, связанных с рациональным использованием рабочей силы. Одновременно организация производства, охватывающая весь процесс выпуска продукции, требует обеспечить увязку указанных мер с наилучшим использованием всех других ресурсов - орудий производства, сырья, материалов и т.п. При этом решаются вопросы: технического оснащения производства, расстановки и использования оборудования, специализации, комбинирования производственных процессов, организации работы основных и вспомогательных служб предприятия, обеспечения производства сырьем, материалами, энергией, транспортом и т.п.

Основными критериями организации труда являются следующие:

*Экономическая целесообразность* того или иного варианта организации труда определяется тем, в какой мере обеспечивается повышение эффективности производства, рост производительности труда, эффективная занятость персонала, равная напряженность труда, лучшее использование оборудования, других материальных ресурсов и т. д.

С *позиции социального критерия* оценивается привлекательность для работника сконструированной формы организации труда, а именно степень содержательности труда, его разнообразия, ответственности, условий для развития и т. п.

Важное значение при выборе форм организации труда имеют психофизиологические факторы. Труд с физиологической стороны - это *функции человеческого организма* и каждая такая функция, каковы бы ни были ее содержание и форма, по существу есть трата человеческого мозга, нервов, мускулов, органов чувств. В связи с этим сочетание трудовых функций должно быть оптимальным в отношении физических и нервных нагрузок, не должно вызывать отрицательных последствий. А это значит, что наряду с экономическими и социальными критериями совершенствования форм организации труда необходимо принимать во внимание *физиологические и психологические критерии*.

Задачи организации труда:

экономические (экономия ресурсов, повышение качества продукции, рост результативности производства);

психофизиологические (оздоровление производственной среды, гармонизация психофизиологических нагрузок на человека, снижение тяжести и нервно-психической напряженности труда);

социальные (повышение разнообразия труда, его содержательности, престижности, обеспечение полноценной оплаты труда).

Функции организации труда:

*Ресурсосберегающая*, в том числе *трудоосберегающая*, направлена на экономию рабочего времени, эффективное использование сырья, материалов, энергии, т.е. ресурсов. Кроме того, экономия труда включает в себя не только экономию средств производства, но и устранение всякого бесполезного труда. Это достигается рациональным разделением и кооперацией труда, применением рациональных приемов и методов труда, четкой организацией рабочих мест и хорошо отлаженной системой их обслуживания. Экономии ресурсов служит и повышение качества продукции: лучшее качество равносильно большему количеству.

Ресурсосбережение - один из главных рычагов интенсификации производства. В современных условиях прирост потребности в топливе, энергии, металле и других материалах должен быть на 75-80% удовлетворен за счет их экономии. На это необходимо нацелить не только технологию, но и организацию труда. Следовательно, одним из критериев научности организации труда становится ее способность обеспечивать всестороннюю экономию затрат живого и прошлого труда.

*Оптимизирующая функция* проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда прогрессивному уровню технического вооружения производства, в достижении научной обоснованности норм труда и интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам. Оптимизация в современных

условиях - центральное направление в поиске путей решения различных задач в области организации труда.

*Функция формирования эффективного работника.* Это осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения квалификации. Требования к качеству подбора работников и к их профессиональному мастерству в условиях перехода к рыночным отношениям существенно возрастают. Увеличение сложности используемой техники ведет к росту ответственности исполнителей за своевременные и правильные решения и действия. Научный подход к формированию кадров и к их подготовке - таково веление времени, и это становится важной функцией НОТ.

*Трудоохраняющая функция* проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режима гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физиологически нормальной величины. Забота общества об охране и укреплении здоровья людей - дело первостепенной важности. Проблемы здоровья людей в значительной мере определяются производственными условиями. Одна из функций НОТ в том и состоит, чтобы способствовать сохранению здоровья трудящихся на производстве.

*Функция возвышения труда.* Это чрезвычайно важная функция организации общественного труда в цивилизованном государстве. Нельзя говорить о НОТ, сколь бы экономичен ни был труд, если при этом забывают о самом человеке, с его социальными запросами и стремлением к высокосодержательному, престижному труду. Возвышает труд создание на производстве условий для гармоничного развития человека, повышение содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение разнообразия труда и его гуманизации.

Воспитательная и активизирующая функции направлены на выработку дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Высокий уровень организации труда способствует формированию этих качеств работника, а чем выше качества исполнителей, тем выше и уровень организации труда.

Под формами организации труда понимаются ее разновидности в зависимости от того, как решаются вопросы планирования, учета, оплаты труда, его разделения и кооперации, управления в коллективе и др.

По способам установления плановых заданий и учета выполненной работы можно выделить:

- индивидуальную форму организации труда, когда задание устанавливается каждому работнику отдельно, ведется индивидуальный учет выполненной работы и начисляется индивидуальный заработок работнику;

- коллективную форму организации, когда производственное задание устанавливается всему коллективу в целом, учет выработки продукции также ведется по конечным результатам работы коллектива и всему коллективу начисляется заработок.

Коллективные формы организации труда по способу разделения и кооперации подразделяются на коллективы:

- с полным разделением труда, когда каждый работник занят только выполнением работы строго по своей специальности на одном рабочем месте;

- с частичной взаимозаменяемостью, когда работники владеют двумя или большим числом профессий и могут выполнять работы не только на своем рабочем месте, но и по совмещаемой профессии;

- с полной взаимозаменяемостью, когда каждый член коллектива может работать на любом рабочем месте или меняться рабочими местами по заранее продуманной схеме.

## **9.2. Разделение труда на предприятии**

Важным моментом анализа разделения труда является рассмотрение его как условия повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельного предприятия.

Рассматривая разделение труда внутри предприятия, следует выделить следующие основные его виды:

1) функциональное разделение труда между различными категориями работников предприятия;

2) технологическое - по фазам, видам работ, изделиям, узлам, деталям, технологическим операциям;

3) профессиональное - разделение труда между группами рабочих по признаку технологической однородности выполняемых ими работ;

4) квалификационное - разделение труда между группами рабочих в зависимости от сложности выполняемых ими работ.

Функциональное разделение труда проявляется в двух направлениях:

между категориями работников, входящих в состав персонала предприятия (рабочие, руководители, специалисты и служащие). Характерной тенденцией в развитии этого вида разделения труда является возрастание доли специалистов в составе производственного персонала.

между основными и вспомогательными рабочими. Растет доля рабочих по наладке и ремонту машин и механизмов, а также занятых изготовлением инструмента, технологической оснастки. Уменьшается удельный вес рабочих, занятых на погрузочно-разгрузочных, складских операциях и т.п.

Технологическое разделение труда определяет расстановку работников в соответствии с технологией производства и в значительной степени влияет на уровень содержательности труда. При узкой специализации в работе появляется монотонность, при слишком широкой специализации повышается вероятность некачественного выполнения работ. Ответственная задача организатора труда состоит в нахождении оптимального уровня технологического разделения труда. Разновидностями этой формы разделения являются поддетальное, предметное и пооперационное разделение труда.

Профессиональное разделение труда (зависит от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства). Изменения в профессиональном разделении труда это:

- рост абсолютного числа и удельного веса профессий механизированного труда,
- сокращение числа узких профессий и специальностей,
- увеличением численности профессий широкого профиля.

Существует тесная связь между профессиональным разделением труда и переходом от одной стадии технико-технологического развития производства к другой (частичная механизация, комплексная механизация труда, автоматизация).

Квалификационное разделение труда (в зависимости от сложности работ).

Оно имеет теснейшую связь с повышением культурно-технического уровня работников, ведущим к сокращению доли малоквалифицированного труда.

Квалификационные различия между группами работников объективно обусловлены различной сложностью выполняемых работ. Работники одной и той же профессии или специальности могут иметь разные знания, умение работать и производственный опыт. Все это выражается в квалификации – качестве работы (труда) и лежит в основе распределения работников по группам квалификации - разрядам, категориям, классам и т.п.

Значение разделения труда:

- является необходимой предпосылкой процесса производства и условием повышения производительности труда;

- позволяет организовать последовательную и одновременную обработку предмета труда во всех фазах производства;



- способствует специализации производственных процессов и совершенствованию трудовых навыков участвующих в них работников.

Единицей разделения труда является производственная операция, под которой понимают часть трудового процесса, выполняемую одним или группой рабочих на одном рабочем месте, над одним предметом труда. Изменение хотя бы одного из этих признаков означает завершение одной операции и начало другой. Операция, в свою очередь, складывается из приемов, трудовых действий и движений.

Трудовое движение представляет собой однократное перемещение рук, ног, корпуса рабочего в процессе труда (например, протянуть руку к заготовке).

Трудовое действие - это совокупность трудовых движений, выполняемых непрерывно и имеющий частное целевое назначение (например, трудовое действие «взять заготовку» складывается из выполняемых последовательно и непрерывно движений «протянуть руку к заготовке», «захватить ее пальцами»).

Трудовой прием - это совокупность трудовых действий, объединенных одним целевым назначением и представляющих собой законченную элементарную работу (например, прием «установить заготовку в патрон станка» требует 69 следующих действий: «взять заготовку», «вставить ее в патрон», «зажать заготовку в патроне»).

Границы разделения труда (их игнорирование может отрицательно сказаться на организации и результатах производства).

1) разделение труда не должно приводить к снижению эффективности использования рабочего времени и оборудования;

2) оно не должно сопровождаться обезличкой и безответственностью в организации производства;

3) разделение труда не должно быть чрезмерно дробным, чтобы не усложнять проектирование и организацию производственных процессов и нормирование труда, а также не снижать квалификацию рабочих, не лишать труд содержательности, не делать его монотонным и утомительным.

Монотонность труда является весьма серьезным негативным фактором, проявляющимся в процессе углубления разделения труда в производстве. Средствами против монотонности могут служить периодическая перемена рабочих мест, устранение однообразия трудовых движений, введение переменных ритмов труда, регламентированных перерывов для активного отдыха и т.п.

Задачи разделения труда:

- рост производительности труда

- всестороннее развитие работников

- устранение отрицательного влияния производственной обстановки на организм человека

- повышение привлекательности труда.

Степень разделения труда во многом зависит от конкретных условий работы предприятия: принадлежности к отрасли производства, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др.

## 5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела, подраздела, темы	Всего часов	Всего аудиторных часов	В том числе			Самост. работа
				Лекции	Практические занятия	ИЗ	
1	2	3	4	5	6		7
Раздел 1. Основы экономики труда							
1.	Основные понятия и категории экономики труда	12	6	2	4		6
2.	Спрос и предложение на рынке труда, трудовая миграция, трудовая мобильность.	12	6	2	4		6
3.	Инвестиции в человеческий капитал и социальная политика	12	6	2	4		6
Раздел 2. Организация, нормирование и стимулирование труда.							
4.	Организация трудовой деятельности	12	6	2	4		6
5.	Производительность и нормирование труда	12	6	2	4		6
6.	Стимулирование труда работников	12	6	2	4		6
Раздел 3. Оплата труда.							
7.	Оплата труда как элемент организации труда	12	6	2	4		6
8.	Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда	12	6	2	4		6
9.	Формирование и использование фонда оплаты труда	12	6	2	4		6
	Итого	108	54	18	36		54

## 6. Лабораторный практикум в данном курсе не предусмотрен

## 7. Описание интерактивных занятий

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тема интерактивного занятия	Вид занятия	Трудоемкость, час
1.	Раздел 1.	Разработка проекта предприятия по инвестированию в человеческий капитал и решению вопросов социальной политики	Кейс-стади	2
2.	Раздел 2.	Разработка внутреннего нормативного документа по стимулированию труда работников	Кейс-стади	2
3.	Раздел 3.	Расчет заработной платы работников производственного подразделения и формирование фонда оплаты труда	Кейс-стади	2
	Итого			6

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий по дисциплине необходимо:

Учебные аудитории для проведения лекций и практических занятий (по числу студентов в группе);

Мультимедийный проектор;

Стационарный экран.

ауд.	Наименование	Материально-техническое обеспечение
17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 2 шт., звуковая трибуна - 1 шт., экран - 2 шт.
19	Компьютерный класс	Компьютеры Pentium 4-1700/256MB/cd/audio - 21 шт., мультимедиа проектор PanasonicPT-LC75 - 1 шт. , экран -1 шт.
21	Компьютерный класс	Компьютеры Celeron 2600/512MB/cd/audio- 21 шт., мультимедиа проектор PanasonicPT-LC75 - 1 шт , экран -1 шт.
23	Компьютерный класс	Компьютеры Celeron 2600/512MB/cd/audio - 21 шт., мультимедиа проектор PanasonicPT-LC75 - 1 шт., экран - 1 шт.
25	Компьютерный класс	Компьютеры Celeron 766/256MB/audio - 21 шт., мультимедиа проектор PanasonicPT-LC75 - 1 шт., экран - 1 шт.

## 9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

Microsoft Office, Mentor

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Сайт библиотеки РУДН – Режим доступа: <http://lib.rudn.ru/> - со стационарных компьютеров РУДН

2. Университетская библиотека ONLINE – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>

3. LexisNexis. – Режим доступа: <http://www.lexisnexis.com/hottopics/lnacademic/>?

4. Книжные коллекции издательства SPRINGER. – Режим доступа: [www.springerlink.com](http://www.springerlink.com)

5. Вестник РУДН – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

6. Columbia International Affairs Online (CIAO) – Режим доступа: <http://www.ciaonet.org/>

7. Универсальные базы данных East View. – Режим доступа: <http://online.ebiblioteka.ru/>

8. Полнотекстовая коллекция российских научных журналов. eLibrary.ru – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>?

9. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». Grebennikon. – Режим доступа: <http://grebennikon.ru/>

10. Международный портал электронных газет общественно-политической тематики. Library PressDisplay – Режим доступа: <http://library.pressdisplay.com>

11. Справочники - отраслевые и страноведческие БД. Polpred.com. – Режим доступа: <http://www.polpred.com/>

12. Он-лайн доступ к журналам. Информационная база данных по всем отраслям науки и электронная доставка документов. SwetsWise. – Режим доступа: <https://www.swetswise.com>

13. Журналы University of Chicago Press Journals: American Journal of Education. Comparative Education Review. – Режим доступа: <http://www.journals.uchicago.edu/action/showJournals?type=byAlphabet>

14. Книги издательства «Альпина Паблишерз». Актуальная деловая литература. – Режим доступа: [http://www.alpinabook.ru/books/online\\_biblioteka.php](http://www.alpinabook.ru/books/online_biblioteka.php)

15. Электронная библиотека литературы по истории России BIBLIOPHIKA – Режим доступа: <http://www.bibliophika.ru/>

16. Электронная библиотека диссертаций РГБ – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>  
Поисковые системы : Яндекс (yandex.ru), Google (google.ru)

## 10. Основная и дополнительная учебная литература

## Основная литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации, действующая редакция [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.trudkod.ru/>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: Учебник и практикум для академического бакалавриата/ Руденко Г.Г. — М.: Юрайт, 2018.— 387 с. [Электронный ресурс]. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/ekonomika-truda-422896#page/1>

## Дополнительная литература

1. Экономика труда: учебник для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — М. : Издательство Юрайт, 2013. — 671 с. — Серия : Бакалавр. Углубленный курс <http://static.my-shop.ru/product/pdf/64/638599.pdf>
2. Журнал «Экономика труда» <https://bgscience.ru/journals/et/>
4. Журнал «Труд и социальные отношения» <http://id.atiso.ru/journal/archive/2016>
5. Журнал «Труд и заработная плата» [http://www.promkompleks.by/publics\\_part/jurnal\\_trud\\_i\\_zarabotnaya\\_plata.html](http://www.promkompleks.by/publics_part/jurnal_trud_i_zarabotnaya_plata.html)
6. Ежемесячный профессиональный журнал «Зарботная плата» <http://zp.by/?fr>

## Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. «Российское образование» - федеральный портал - <http://www.edu.ru/index.php>
2. Научная электронная библиотека - <http://elibrary.ru/defaultx.asp?>
3. Электронная библиотечная система IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/>
4. Федеральная университетская компьютерная сеть России – <http://www.runnet.ru/>
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>

## 11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание курса предполагает такие методы обучения, как лекции, семинары, групповое и индивидуальное консультирование, учебные практики, практикумы, мастер-классы, самостоятельную работу студента.

### Виды занятий и методы обучения

Лекции	Аудиторная форма занятий, в которой даются основные положения учебной дисциплины. Конечная цель лекций – достижение студентами необходимой для дальнейшей профессиональной деятельности степени овладения изучаемыми теоретическими знаниями. Форма лекции может быть как традиционной, так и интерактивной.
Семинары	Аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них навыков самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.
Групповое академическое консультирование	Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает

	затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.
Индивидуальные консультации	Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу.
Мастер-класс	Лекция и/или групповое консультирование приглашенного известного и высококвалифицированного зарубежного или отечественного ученого (либо практика в данной области). Задача - показать реальную сторону исследовательской и прикладной работы в науке и демонстрация студентам стандартов мышления профессионала в избранной ими специальности.
Самостоятельная работа	Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ; а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы

#### Условия и критерии выставления оценок

От студентов требуется посещение лекций и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационных испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особо ценится активная работа на семинаре (умение вести дискуссию, творческий подход к анализу материалов, способность четко и емко формулировать свои мысли), а также качество подготовки контрольных работ (тестов) и докладов.

Оценки по преподаваемой дисциплине выставляются на основании результатов изучения, демонстрируемых студентами на протяжении всего периода обучения (как правило, семестра). Итоговая оценка определяется суммой баллов, полученных студентами за различные виды работы в течение всего периода обучения предусмотренного учебной программой.

Все виды учебных работ выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения. Если студент без уважительных причин не выполнил какое-либо из учебных заданий (пропустил контрольную работу, позже положенного срока сдал реферат и т.п.), то за данный вид учебной работы баллы ему не начисляются, а подготовленные позже положенного срока работы не оцениваются.

За различные виды работа в течение всего периода обучения студент может получить максимальную сумму – 100 баллов, из которых:

Опросы – 1балл\*6раз= 6 баллов

Работа на занятии 3 балла \*2раза= 6 баллов

Выполнение ДЗ 1 балл\*9раз= 9 баллов

Деловая игра 3 балла\*4 раза= 12 баллов

Кейс-стади 4 балла\*3 раза= 12 баллов

Контрольная работа 10 баллов 3 раза= 30 баллов

Итоговое испытании (экзамен) – 25 баллов

## Балльно-рейтинговая система оценки знаний, шкала оценок

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95 – 100	Отлично – 5	A (5+)
86 – 94		B (5)
69 – 85	Хорошо – 4	C (4)
61 – 68	Удовлетворительно – 3	D (3+)
51 – 60		E (3)
31 – 50	Неудовлетворительно – 2	FX (2+)
0 – 30		F (2)
51 - 100	Зачет	Passed

### Описание оценок ECTS:

A ("Отлично") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

B ("Очень хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

C ("Хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

D ("Удовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

E ("Посредственно") - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

FX ("Условно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий

F ("Безусловно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

## **12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### Примерный вариант тестовых заданий

1. Согласно законам производного спроса Хикса-Маршалла прямая эластичность спроса на определенный вид труда по заработной плате при прочих равных условиях будет тем выше, чем:

- а) выше эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт;
- б) ниже эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт;
- в) труднее заменить данный вид труда другими факторами производства;
- г) легче заменить данный вид труда другими факторами производства;
- д) выше эластичность предложения других факторов производства;
- е) ниже эластичность предложения других факторов производства;
- ё) меньшую долю издержки на данный вид труда составляют в общих издержках производства;
- ж) большую долю издержки на данный вид труда составляют в общих издержках производства.

2. Совершенно конкурентный рынок труда определяется следующими характеристиками:

- а) Наемные работники обладают разной степени мобильностью;
- б) Большое количество фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места;
- в) Большое количество работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих свои услуги труда;
- г) Ни работники, ни фирмы не могут контролировать рыночную заработную плату;
- д) Заработная плата закреплена в определенных рамках отраслевыми тарифными соглашениями;
- е) Рабочее время и режимы труда жестко фиксированы;
- ё) Увольнение работников связано с потерей отдачи от инвестиций в специфический человеческий капитал;
- ж) Совершенная информация, получение которой не связано с издержками.

3. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- г) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

4. В результате повышения заработной платы в нефтедобывающей промышленности на 3% спрос на труд уменьшился на 2%, какова эластичность спроса на труд по заработной плате?

- а) высокая;
- б) единичная;
- в) низкая.

5. Предположим, что квалифицированный труд и энергия являются заменителями в производстве. В таком случае снижение цен на энергию вызовет:

- а) безусловное повышение спроса на квалифицированный труд;
- б) безусловное сокращение спроса на квалифицированный труд;
- в) повышение спроса на квалифицированный труд, если эффект масштаба меньше, чем эффект замещения;
- г) сокращение спроса на квалифицированный труд, если эффект масштаба меньше, чем эффект замещения.

6. Разделение труда внутри предприятия между различными категориями работников предприятия называется:

- а) технологическим;
- б) функциональным;
- в) профессиональным;
- г) квалификационным.

7. Какое из следующих утверждений выражает действие эффекта масштаба при росте заработной платы:

- а) предельные издержки фирмы возрастают, фирма стремится производить меньше продукции, поэтому использует меньший объем труда;
- б) издержки на труд возрастают относительно издержек на капитал, поэтому фирма стремится использовать больший объем капитала и меньший объема труда;
- в) происходит перемещение вдоль долгосрочной кривой спроса на труд, ведущее к меньшему использованию труда;
- г) кривая спроса на труд фирмы становится менее эластичной, что ведет к использованию меньшего объема труда.

8. Почему общество в основном соглашается с перераспределительной политикой государства (например, налоги):

- а) равномерное распределение доходов в обществе является стимулом для дальнейшего роста производительности труда;
- б) в обществе существуют глубинные, основанные на своем культурно-историческом развитии представления о справедливости, в частности, о том, что доходы должны быть распределены в обществе более равномерно;
- в) чем выше налоговые ставки в государстве, тем больше налогов соберет государство, а, значит, тем больше сможет государство направить на социальное развитие общества;
- г) все перечисленное.

9. Если два вида труда являются дополнителями в производстве, то перекрестная эластичность спроса на каждый из этих видов труда:

- а) больше 0;
- б) меньше 0;
- в) больше или меньше 0 в зависимости от того, какой эффект (масштаба или замещения) преобладает;
- г) равна по абсолютному значению единице.

10. При снижении цены на капитал воздействие на спрос на труд будет такое, что:

- а) эффект замещения будет преобладать над эффектом масштаба;
- б) эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в одном направлении;
- в) эффект замещения и эффект масштаба будут действовать в разных направлениях;
- г) эффект масштаба будет преобладать над эффектом замещения.

11. Как изменится производительность труда, если выпуск и затраты труда увеличатся, но затраты труда возрастут в большей степени, чем выпуск?

12. Приведите пример монополии на рынке труда.

13. Какой основополагающий концептуальный принцип экономической теории лежит в основе понятия экономической эффективности?

14. Какие рыночные факторы воздействуют на уровень заработной платы?



15. Какие нерыночные факторы воздействуют на уровень заработной платы?

**РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ**

**Кафедра «Национальной экономики»**

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН**

**Число недель 17  
недель**

**Учебных занятий по дисциплине «ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

**Лекции 18 час.  
Практ. занятия  
36 час.  
Всего 108 час.**

**Индекс специальности 38.03.01\_курс 3 курс группы**

**Первый семестр 2017 / 2018 уч. г.**

**Преподаватель: профессор Нежникова Е.В.**

	ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ					
	ЛЕКЦИИ	ЧИСЛО ЧАСОВ	ПРАКТИЧ. ЗАНЯТИЯ	ЧИСЛО ЧАСОВ	ДОМАШН. ЗАДАНИЯ, СРОКИ ВЫДАЧИ И СДАЧИ	ТРУДОЕМ К. В ЧАСА
1 НЕДЕЛЯ С 01.09.2018 ПО 04.09.2018	Основные понятия и категории экономики труда.	2	<u>Семинар.</u> Предмет и основные понятия экономики труда	2	Вспомнить изучение вопросов, близких к экономике труда в других учебных дисциплинах Охарактеризовать взаимосвязь экономики труда с другими науками. <u>Сроки выдачи:</u> 1 неделя; <u>Сроки сдачи:</u> 1 неделя.	2
2 НЕДЕЛЯ С 05.09.2018 ПО 11.09.2018	-	-	<u>Семинар.</u> Характеристика трудовых ресурсов и трудового потенциала в показателях макро и микроэкономического уровня.	2	Показатели государственного статистического наблюдения, характеризующие трудовые ресурсы. . <u>Сроки выдачи:</u> 1 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 2 неделя	4
3 НЕДЕЛЯ С 12.09.2018 ПО 18.09.2018	Спрос и предложение на рынке труда, трудовая миграция, трудовая мобильность.	2	<u>Семинар.</u> Трудовая мобильность и трудовая миграция.	2	Подготовиться к определению типов трудовой миграции по выданному виду мигранта. Определить типы трудовой мобильности по приведенной ситуации. <u>Сроки выдачи:</u> 2 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 3 неделя.	2

4 НЕДЕЛЯ С 19.09.2018 ПО 25.09.2018	-	-	<u>Деловая игра.</u> Анализ спроса на труд и предложения труда на региональном рынке труда. Выявление перспективных и отмирающих профессий.	2	Анализ открытых информационных ресурсов по вопросу предложения труда и спроса на труд. Комплексная характеристика потребности в потенциале работников для определенной профессионально-квалификационной группы <u>Сроки выдачи: 3 неделя</u> <u>Сроки сдачи: 4 неделя</u>	4
5 НЕДЕЛЯ С 29.09.2018 ПО 02.10.2018	Инвестиции в человеческий капитал и социальная политика.	2	<u>Кейс-стади.</u> Разработка проекта предприятия по инвестированию в человеческий капитал и решению вопросов социальной политики	2	Подготовить сведения о предприятии, для которого будет разрабатываться проект Инвестирования в человеческий капитал и решения вопросов социальной политики. <u>Сроки выдачи: 4 неделя</u> <u>Сроки сдачи: 5 неделя</u>	2
6 НЕДЕЛЯ С 03.10.2018 ПО 09.10.2018	-	-	<u>Контрольная работа</u> по разделу 1 «Основы экономики труда»	2	Термины и основные положения, изученные в разделе «Основы экономики труда» <u>Сроки выдачи: 5 неделя.</u> <u>Сроки сдачи: 6 неделя.</u>	4
7 НЕДЕЛЯ С 10.10.2018 ПО 16.10.2018	Организация трудовой деятельности.	2	<u>Семинар:</u> Сущность и виды трудовых процессов и производственных операции	2	Описание трудовых процессов на промышленных предприятиях по отраслям <u>Сроки выдачи: 6 неделя</u> <u>Сроки сдачи: 7 неделя</u>	2
8 НЕДЕЛЯ С 17.10.2018 ПО 23.10.2018	-	-	<u>Семинар.</u> Виды рабочего времени и времени перерывов в работе	2	Нормативное регулирование ТК РФ времени работы и времени перерывов в работе. <u>Сроки выдачи: 7 неделя</u> <u>Сроки сдачи: 8 неделя</u>	4

9 НЕДЕЛЯ С 24.10.2018 ПО 30.10.2018	Производительность и нормирование труда.	2	<u>Деловая игра.</u> Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	2	Подготовиться к использованию методов: хронометраж, фотография рабочего дня; моментальных наблюдений. <u>Сроки выдачи:</u> 8 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 9 неделя	2
10 НЕДЕЛЯ С 31.10.2018 ПО 06.11.2018	-	-	<u>Семинар.</u> Решение задач на расчет производительности труда работников	2	Показатели и факторы производительности труда. Виды резервов роста производительности труда <u>Сроки выдачи:</u> 9 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 10 неделя	4
11 НЕДЕЛЯ С 07.11.2018 ПО 13.11.2018	Стимулирование труда работников.	2	<u>Кейс-стади.</u> Разработка внутреннего нормативного документа по стимулированию труда работников	2	Содержание и виды внутренних документов по стимулированию труда работников <u>Сроки выдачи:</u> 10 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 11 неделя	2
12 НЕДЕЛЯ С 14.11.2018 ПО 20.11.2018	-	-	<u>Контрольная работа</u> по разделу 2. «Организация, нормирование и стимулирование труда».	2	Повторить термины, характеризующие организацию, нормирование, стимулирование труда и регулирующие их правовые акты и документы. <u>Сроки выдачи:</u> 11 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 12 неделя	4
13 НЕДЕЛЯ С 21.11.2018 ПО 27.11.2018	Оплата труда как элемент организации и труда	2	<u>Семинарское занятие.</u> Сущность и содержание оплаты труда. Отличительные особенности моделей оплаты труда. Факторы роста и снижения оплаты труда	2	Повторить сущность заработной платы и модели оплаты труда с позиций экономической теории <u>Сроки выдачи:</u> 12 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 13 неделя	2

14 НЕДЕЛЯ С 28.11.2018 ПО 04.12.2018	-	-	<u>Деловая игра</u> составление структуры и штатной численности предприятия	2	Подготовить формы для составления штатного расписания и изучить правила его формирования, утверждения и изменения <u>Сроки выдачи:</u> 13 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 14 неделя	4
15 НЕДЕЛЯ С 05.12.2018 ПО 11.12.2018	Нормативн ое регулирова ние и документал ьное оформлени е оплаты	2	<u>Семинарское занятие:</u> решение задач по расчету сдельной и повременной заработной платы.	2	Повторить формулы расчета оплаты труда для различных форм тарифной и бестарифной систем. <u>Сроки выдачи:</u> 14 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 15 неделя	2
16 НЕДЕЛЯ С 12.12.2018 ПО 18.12.2018	-	-	<u>Деловая игра:</u> заполнение табеля учета рабочего времени	2	Подготовить бланк табеля учета рабочего времени, изучить правила его заполнения и используемые обозначения <u>Сроки выдачи:</u> 15 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 16 неделя	4
17 НЕДЕЛЯ С 19.12.2018 ПО 25.12.2018	Формирован ие и использован ие фонда оплаты труда	2	<u>Кейс-стади.</u> Расчет заработной платы работников производственного подразделения и формирование фонда оплаты труда	2	Составить штатное расписание производственного подразделения предприятия для которого будет формироваться фонд оплаты труда <u>Сроки выдачи:</u> 16 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 17 неделя	2
17 НЕДЕЛЯ С 26.12.2018 ПО 31.12.2018	-	-	<u>Контрольная работа</u> <u>по разделу 3. «Оплата</u> <u>труда».</u>	2	Повторить термины, характеризующие оплату труда, правовые основные регулирующие оплаты труда в РФ; основные инструменты, используемые для расчета фонда оплаты труда <u>Сроки выдачи:</u> 17 неделя <u>Сроки сдачи:</u> 18 неделя	4

**Разработчик:**

Проф., каф. Нац.экономики, д.э.н. \_\_\_\_\_ Е.В.Нежникова

**Руководитель профиля ООП**

к.т.н.доцент, каф. Нац.экономики \_\_\_\_\_ Д.Л. Палеев

**Заведующий кафедрой**

Нац.экономики, д.э.н., проф. \_\_\_\_\_ Ю.Н. Мосейкин

Рабочая программа учебной дисциплины рекомендована к утверждению представителем организации-работодателя: ООО «Астахов, Хорошев, Зайнуллин и партнеры:

Генеральный директор \_\_\_\_\_ С.Б. Зайнуллин