

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего профессионального образования  
«Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева»

**Вагина Нина Дмитриевна**  
**Слесаренко Екатерина Владимировна**

## **ЭКОНОМИКА ТРУДА**

Рекомендовано в качестве учебного пособия  
учебно-методической комиссией по направлению  
080100.62 «Экономика», для профилей 080107 «Финансы и  
кредит»; 080101 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»;  
080109 «Экономика организаций и предприятий»  
и учебно-методической комиссией по специальности  
080101 «Экономическая безопасность», специализация  
«Экономико-правовое обеспечение экономической  
безопасности»

Кемерово 2013

Рецензенты:

Шевелева О.Б., доцент  
ФИО, должность

кафедры

«Финансы и кредит»  
наименование кафедры

Кучерова Е.В. председатель

УМК по направлению

080100.62

ФИО, член УМК или председатель

код и наименование

«Экономика»

направление подготовки

**Вагина Нина Дмитриевна, Слесаренко Екатерина Владимировна.** Экономика труда: учебное пособие [Электронный ресурс] : для студентов всех форм обучения по направлению 080100.62 «Экономика», профиль 080107 «Финансы и кредит», 080101 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», 080109 «Экономика организаций и предприятий» и для специальности 080101 «Экономическая безопасность» / составители: Н.Д. Вагина, Е.В. Слесаренко – Электрон. дан. – Кемерово : ГУ КузГТУ, 2013. – 1 электрон.опт. диск (CD-ROM) ; зв. ; цв. ; 12 см. – систем. требования : PentiumIV ; ОЗУ 8 Мб ; Windows 95 ; (CD-ROM-дисковод); мышь. – загл. с экрана.

Настоящее учебное пособие составлено в соответствии с рабочей программой для студентов по направлению 080100.62 «Экономика», профиль 080107 «Финансы и кредит», 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и специальности 080101 «Экономическая безопасность» по дисциплине «Экономика труда».

В учебном пособии содержатся и систематизированы необходимые для изучения дисциплины «Экономика труда» материалы.

Учебное пособие предназначено для студентов очной и заочной форм обучения по направлению 080100.62 «Экономика», профиль 080107 «Финансы и кредит», 080109 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и специальности 080101 «Экономическая безопасность».

© ГУ КузГТУ

© Вагина Н.Д.

© Слесаренко Е.В.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Глава I. Теоретические основы современной экономики труда.....</b>	<b>5</b>
1.1 Понятие и сущность экономической категории «труд».....	5
1.2 Содержание, характер, условия труда.....	7
1.3 Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.....	18
Практические задания к главе I.....	20
<b>Глава II. Трудовой потенциал общества и рынок труда.....</b>	<b>20</b>
2.1 Понятие, структура и показатели трудового потенциала.....	20
2.2 Социально-экономическая сущность понятий «население» и «трудовые ресурсы».....	26
2.3 Занятость населения: виды, формы, критерии и показатели.....	33
2.4 Понятие рынка труда и его основные элементы.....	38
Практические задания к главе II.....	41
<b>Глава III. Кадровые ресурсы организации: формирование и использование.....</b>	<b>42</b>
3.1 Понятие кадровых ресурсов организации.....	42
3.2 Структура кадров, виды структур, понятие штатного расписания.....	44
3.3 Показатели и методы расчета численности работников.....	45
3.4 Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса.....	50
3.5 Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии организации.....	53
Практические задания к главе III.....	56
<b>Глава IV. Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации.....</b>	<b>59</b>
4.1 Сущность производительности труда и значение ее повышения.....	59
4.2 Эффективность труда и производства.....	61
4.3 Показатели и методы измерения производительности труда.....	62
4.4 Факторы и резервы роста производительности труда.....	65
Практические задания к главе IV.....	68
<b>Глава V. Трудовое вознаграждение: экономическая сущность, формы, расчет, тенденции.....</b>	<b>69</b>
5.1 Сущность и функции заработной платы.....	69
5.2 Сущность нормирования труда.....	71
5.3 Тарифная система организации оплаты труда.....	74
5.4 Формы и системы оплаты труда.....	76

5.5 Доплаты, надбавки и премирование персонала, их место в системе трудовых отношений в организации.....	83
5.6 Нетрадиционные системы оплаты и стимулирования труда.....	91
5.7 Фонд оплаты труда.....	93
Практические задания к главе V.....	95
<b>Глава VI. Уровень, качество жизни и доходы населения.....</b>	<b>99</b>
6.1 Сущность, содержание понятий «уровень и качество жизни населения».....	99
6.2 Показатели уровня жизни населения.....	100
6.3 Виды доходов населения, источники их формирования.....	102
Практические задания к главе VI.....	106
<b>Глава VII. Основы государственного регулирования социально-трудовых отношений.....</b>	<b>106</b>
7.1 Социально-трудовые отношения и управление человеческими ресурсами .....	106
7.2 Формы государственного регулирования трудовых отношений.....	112
7.3 Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.....	114
Практические задания к главе VII.....	119
<b>Глава VIII. Социальная политика государства в области доходов в современных экономических условиях в РФ.....</b>	<b>119</b>
8.1 Социальная политика в современных экономических условиях в РФ: понятие, структура, цели, функции и основные приоритеты.....	119
8.2 Социальная политика и социальная защита населения.....	122
8.3 Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплат.....	126
Практические задания к главе VIII.....	129
Библиографический список.....	130
Приложение.....	132

# ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

## 1.1 Понятие и сущность экономической категории «труд»

Труд играет исключительно важную роль в осуществлении и развитии человеческого общества и каждого его члена. Благодаря труду многих тысяч поколений людей накоплен огромный потенциал производительных сил, колоссальное общественное богатство, сформировалась современная цивилизация. Дальнейший прогресс человеческого общества невозможен без развития производства и труда.

Во все времена труд был и остается важнейшим производственным фактором, основным видом деятельности человека. Деятельность представляет собой внутреннюю (психическую) и внешнюю (физическую) активность человека, регулируемую сознаваемой целью.

Таким образом, *труд* – это деятельность, направленная на производство определенных общественно необходимых (или, по крайней мере, потребляемых обществом) материальных или духовных продуктов. Трудовая деятельность является ведущей, главной деятельностью человека. Поскольку в течение жизни в каждый момент человек может находиться в одном из двух состояний – деятельности или бездействия, в данном случае деятельность выступает как активный процесс, а бездействие – как пассивный.

По большей части деятельность людей осуществляется осознанно, на основе внутренне аргументированных побуждений. Отсюда осознанную часть деятельности подразделяют на *трудовую и нетрудовую части*. Основными критериями, отличающими трудовую деятельность, от нетрудовой, выступают:

– связь с созданием благ, то есть создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ. Деятельность, не связанная с созданием, трудом не является. Например, прогулки, путешествия, игры как форма отдыха, прием пищи, лечебных процедур. Такая деятельность связана с потреблением благ для восстановления работоспособности, развития, воспроизводства жизнедеятельности;

– целенаправленность деятельности. Бесцельная деятельность отношения к труду не имеет, так как это бездарное расходование человеческой энергии, не имеющее позитивных последствий;

– легитимность деятельности. К труду относится только не запрещенная деятельность, а запрещенная, преступная деятельность трудом быть не может, так как направлена на незаконное присвоение результатов чужого труда и преследуется по закону;

– востребованность деятельности. Если человек затратил время и усилия на производство какого-либо изделия, которое оказалось никому не нужным, то такую деятельность нельзя считать востребованным трудом.

Таким образом, с экономической точки зрения *труд* – процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособляя их для удовлетворения своих потребностей.

Целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров и услуг или средств, необходимых для их производства. Кроме того, целями могут быть производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также продукты управленческих и организационных технологий. При этом не важно, нужен ли производимый продукт человеку для удовлетворения его собственных потребностей. Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является общественной: потребности общества формируют, определяют, направляют и регулируют трудовую деятельность.

Исходя из этого труд – это особая система, состоящая из трех компонентов: предметов труда, средств труда и людей как субъектов труда, преобразующих в процессе труда предметы в продукты с помощью средств труда.

*Предметы труда* – природное вещество, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда в целях приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей.

Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются *основными материалами*, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то – *вспомогательными материалами*.

К предметам труда в широком смысле относится все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, то есть материальные ресурсы, научные знания и т.д.

В условиях научно-технического прогресса создаются новые, отсутствующие в природе материалы с заранее заданными свойствами. Кроме того, основой эффективности производства может служить снижение материалоемкости продукции.

Требования к предмету труда связаны не только с производственно-техническими характеристиками материалов, способствующими

недопущению брака, выпуску некачественной продукции, но и с необходимостью обеспечения безопасных условий труда для работников, с исключением негативных экологических последствий.

**Средства труда** – вещь или совокупность вещей, находящихся между человеком и предметом труда, которые служат для него в качестве проводника воздействия на этот предмет в целях получения необходимых материальных благ.

К средствам труда относятся **орудия труда и рабочее место**. На эффективность труда оказывает воздействие совокупность свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу как субъекту труда. В случае несоответствия психофизиологических характеристик человека и параметров средств труда нарушается безопасный режим работы, повышается утомляемость работника и т.д. Параметры орудий труда зависят от достижений научно-технического прогресса, финансовых возможностей конкретного предприятия по потреблению новинок, а также его инвестиционной активности.

В свою очередь, рабочее место может быть индивидуальным или коллективным, но в любом случае его размеры, сенсомоторные зоны должны соответствовать известным эргономическим нормативам.

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют условиями труда.

Под **условиями труда** понимается совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, все стороны его развития и прежде всего на отношение к труду и его эффективность. Условия труда формируются в процессе производства и определяются типом и уровнем техники, технологии и организации производства.

Различают **социально-экономические и производственные условия труда**. **Социально-экономические условия труда** включают все то, что влияет на уровень подготовки работника к участию в труде, на восстановление рабочей силы (уровень образования и возможность его получения, возможность полноценного отдыха, условия быта и т.д.).

**Производственные условия труда** – это все элементы производственной среды, которые воздействуют на работника в процессе труда, на его здоровье и работоспособность, на отношение к работе.

**Субъектом труда** может быть отдельный работник или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, он является основным компонентом труда как системы.

## 1.2 Содержание, характер, условия труда

Труд, выступая как процесс взаимодействия человека и природы, в то же время обуславливает и определенные отношения между его участниками. В структуре общественного труда выделяют следующие категории: содержание труда, социально-экономический характер труда и условия труда.

**Содержание труда** раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительных стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства.

**Социально-экономический характер труда** выражает формулу его общественной организации и представляет собой совокупность отношений между участниками трудового процесса, отличительные черты, свойственные тому или иному способу производства.

Один из важнейших методологических аспектов исследования труда является познание его функций. При всем многообразии последних нельзя не отметить их диалектического единства. Наиболее полно функции труда определены проф. Кокиным Ю.П. и проф. Шлендером П.Э. По мнению автором труду свойственны следующие функции [8]:

– удовлетворение потребностей (первая и важнейшая функция труда, с которой начинается общественное бытие человека);

– созидатель общественного богатства (деятельность, посредством которой человек, удовлетворяя свои потребности, опосредует, регулирует, контролирует обмен веществ между собой и природой);

– творец общества и фактор общественного прогресса (удовлетворяя потребности и создавая богатство, труд находится в основе всего общественного развития – формирует социальные слои общества и основы их взаимодействия);

– ваятель человека (создавая все ценности человеческого бытия, выступая в качестве субъекта общественного развития, приобщая к труду общество в целом, человек развивает и самого себя: приобретает новые знания и профессиональные навыки, формирует навыки общения и взаимодействия);

– сила, открывающая человечеству путь к свободе, дающая людям возможность заранее учитывать все более отдаленные естественные и общественные последствия своих действий.

Следует отметить, что последняя функция как бы резюмирует все предыдущие, ибо именно в труде и с помощью труда общество познает как законы своего развития, так и законы природы. Что касается других функций, то, по мнению проф. Кокина Ю.П. и проф. Шлендера П.Э., они как бы подготавливают реализацию свободотворческой функции труда.

По мере развития научно-технического и социального прогресса отношения между функцией труда как создателя общественного богатства и человекотворческой функцией становятся все более гармоничными. Это объясняется тем, что количество и качество продуктов труда, техническое



совершенство, экономическая эффективность общественного производства во все большей степени зависят от применения в производстве достижений науки, воплощенных в живом и овеществленном труде.

Категория «содержание труда» выражает профессиональную принадлежность, состав выполняемых работ, их сложность, последовательность выполнения. Таким образом, *содержание труда* – это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Эти особенности охватывают степень ответственности и сложности труда, уровень технических возможностей, соотношение исполнительских и творческих функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций и т.д.

Содержание труда предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида. Это ключевой фактор, характеризующий возможности развития и самореализации личности в процессе труда. Он влияет на отношение к труду и удовлетворенность им, на степень интереса к труду, текучесть кадров и уровень производительности труда.

Содержание труда выражает распределение функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций, характеризует уровень развития производительных сил. Каждая ступень развития производительных сил предъявляет свои требования к труду, создает предпосылки для формирования определенного типа работника, изменяет соотношение занятых трудом различного содержания. Происходящие в современных условиях преобразования в экономике, средствах и предметах труда требуют повышения профессиональной подготовки работников. Это связано с усложнением содержания труда, которое отражает взаимодействие человека и орудий труда в процессе трудовой деятельности и представляет собой состав трудовых функций – совокупность выполняемых работником действий, их соотношение и взаимосвязь. Принято понимать, что в процессе труда осуществляются следующие функции:

- логическая, связанная с определением цели и подготовкой системы необходимых трудовых операций;
- исполнительская – приведение средств труда в действие различными способами в зависимости от состояния производительных сил и непосредственное воздействие на предметы труда;
- регистрации и контроля – наблюдение за технологическим процессом, ходом выполнения намеченной программы;
- регулирования – корректировка, уточнение заданной программы.

Каждая из перечисленных функций может присутствовать в той или иной степени в труде отдельного работника, но непременно свойственна совокупному труду. В зависимости от преобладания тех или иных функций в трудовой деятельности человека определяется сложность труда, то есть складывается конкретное соотношение функций умственного и физического

труда. Многообразие содержания труда обуславливает распределение функций между людьми, обрабатывающими предметы труда (рис. 1.1).



Рисунок 1.1 – Распределение функций между людьми

1) методологическая функция, заключается в применении и развитии методов познания, в основе которых лежат объективные законы природы и общества;

2) идеологическая, направленная на создание системы политических, правовых, нравственных, эстетических, философских взглядов и идей, распространяемых через печать и публичные выступления;

3) воспитательная, нацеленная на подготовку людей к выполнению задач социального и экономического характера путем целенаправленного воздействия на них, обеспечивающего формирование их личности в нужном направлении;

4) направляющая, состоящая в реализации планов и программ ускорения социально-экономического развития страны за счет привлечения к их выполнению всех членов общества;

5) планирующая, состоящая в опережающем постижении развития объективных явлений на основе научности познания, обсуждения и проверки динамики развития событий;

6) информационная, заключающаяся в пропаганде взглядов, планов, методов их реализации, основных положений через средства массовой информации, систему образования, культуру;

7) управленческая, заключающаяся в реализации планов и директив вышестоящих органов;

8) исполнительская, представляющая точное исполнение должностных инструкций, юридических прав, технологии работы, уставных требований.

Главные факторы, изменяющие содержание труда – развитие средств производства, научно-технический прогресс, совершенствование техники и технологии производства. Под действием этих факторов труд постепенно освобождается от ограничений, сдерживающих человеческие возможности. Человек со своими способностями и навыками к труду по-прежнему остается главным элементом производства, но содержание труда меняется. Оно реализуется в действия по приложению научных знаний, осуществлению

контроля и регулирования в точном соответствии с требованиями достижений науки и техники.

По содержанию различают: труд в сфере материального производства, в сфере услуг, в сфере науки, культуры и искусства, в других сферах; труд в отдельных отраслях материального и нематериального производства, например, труд в машиностроении, легкой и пищевой промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, на транспорте и т.д.; труд по видам деятельности – труд предпринимателя, руководителя, администратора, специалиста, служащего, ученого, инженера, рабочего, фермера и т.п.; наконец, труд по профессиям и специальностям. Содержание труда, например, инженера-технолога, слесаря-сборщика, тракториста-комбайнера, художника, музыканта, продавца, научного работника, бухгалтера и т.д. может быть строго обозначено путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности.

Экономическая наука, рассматривая процесс общественного развития, выделяет в нем периоды не только по уровню развития производительных сил (характер орудий труда), но и по форме их применения (характеру отношений людей в процессе создания материальных благ и услуг).

Общественное разделение труда привело к обособлению различных видов трудовой деятельности в самостоятельные сферы и в первую очередь – в физический и умственный труд. С развитием мануфактуры разделение труда на умственный и физический происходило уже непосредственно на производстве. Крупное машинное производство, углубляя общественное разделение труда, отделив производителя от средств производства, превратило его в исполнителя, лишённого возможности проявлять свою общественную волю.

Сложная кооперация труда предполагает его разделение, когда в едином производственном процессе объединяются различные, но взаимосвязанные конкретные виды труда. В современном труде между отдельными работниками утверждаются определенные производственные отношения, прежде всего отношения кооперации и разделения труда.

Таким образом, под характером труда понимается социально-экономическая сторона, выражающая тип общественной организации и отношение к нему работников. Характер труда определяется системой производственных отношений и зависит от степени развития материально-технической базы данного способа производства. При этом тип общественной организации труда проявляется в способе соединения работников со средствами производства, в специфических формах разделения труда и его социальной структуре, во взаимосвязи отдельных видов труда.

Характер труда отражает степень развития производственных отношений и раскрывает процесс взаимодействия человека с обществом.

Как правило, к показателям характера труда в экономическом сообществе относят:

- форму собственности;
- отношение работников к труду;
- отношения распределения произведенных продуктов и услуг;
- степень социальных различий в процессе труда.

В современной рыночной экономике различают две формы собственности: государственную и негосударственную. **Государственная собственность** как система отношений обеспечивает жизнеспособность всей экономической системы. К **негосударственной** относится частная собственность со всеми ее модификациями, то есть акционерная, кооперативная, корпоративная и т.д.

**Отношение к труду** выражает связь между работником и трудом по поводу производства и распределения материальных и духовных благ. Оно представляет собой объективную категорию, которая отражает типичные отношения между людьми по поводу их совместного участия в производстве и проявляется через взаимосвязь основных социальных функций труда: как средства к жизни, способа самовыражения и развития личности, критерия положения человека в обществе. Вместе с тем это сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем управления, а также системой семейного и школьного воспитания и т.д.

**Отношения распределения** – это отношения между людьми по поводу определения доли каждого члена общества в созданном продукте. Эти отношения играют огромную роль в общественном хозяйстве, так как люди, вступающие в производственный процесс, вкладывающие в него свой труд или капитал, хотят получить определенные доходы. Поэтому распределительные отношения лежат в основе создания системы стимулов для участия в производственном процессе. Кроме того, распределение определяет возможность достижения социально-экономических целей развития общества, позволяет влиять на уровень удовлетворения потребностей.

Отношения распределения, как и вся система производственных отношений, зависят от **отношений собственности**. Распределение доходов строится на том, что каждый собственник факторов производства получает свой доход в зависимости от спроса и предложения на тот или иной фактор производства и от предельной производительности каждого фактора. Собственники рабочей силы, участвующие в производственном процессе, получают доход в зависимости от того, какую работу они выполняют и как они это делают, то есть основным критерием распределения выступает труд. Доход собственников средств производства и денежного капитала определяется размером собственности и условиями ее реализации. Поэтому в основе распределения в рыночной экономике лежит распределение по труду и капиталу.

В процессе трудовой деятельности происходит производственное взаимодействие работников друг с другом. Такое взаимодействие осуществляется между работниками смежных рабочих мест, основными и вспомогательными работниками, между руководителями и подчиненными. Взаимодействие работников в процессе труда имеет и социальную сторону, то есть взаимодействие между разными социальными группами, различающимися по полу, возрасту, стажу работы, образованию, семейному положению и т.д. Социальная структура работников непременно влияет на характер производственного взаимодействия между ними.

Резюмируя следует отметить, что в экономической практике различают следующие разновидности труда:

**1. В зависимости от содержания труда различают следующие его виды:**

– умственный и физический труд. Известно, что довольно трудно провести четкую границу между умственным и физическим трудом, поэтому правильнее говорить о преимущественно умственном и преимущественно физическим труде. Тем не менее, умственный труд характеризуется способностью человека создавать в своем сознании прообраз потребительной стоимости, вырабатывать способы и методы ее создания и регулировать процесс производства, корректируя его в зависимости от меняющихся условий трудовой деятельности. Физический труд характеризуется затратами мышечной энергии человека.

– простой и сложный труд. Простой труд – это труд работника, не имеющего профессиональной подготовки и квалификации. Сложный труд – это «помноженный простой труд», то есть это труд квалифицированного работника, обладающего определенной профессией.

– функциональный и профессиональный труд. Функциональный труд характеризуется определенным набором трудовых функций, характерных для конкретного вида трудовой деятельности. Профессиональный труд является своеобразной конкретизацией функционального труда, образующий в рамках определенного набора трудовых функций широкую профессиональную структуру. *Например, врач – функциональный вид труда, врач-хирург – профессиональный вид труда.*

– репродуктивный и творческий труд. Репродуктивный труд отличается стандартностью воспроизводимых трудовых функций, его результат заранее известен и не несет в себе ничего нового. Творческий труд свойственен не каждому работнику, он обусловлен как уровнем образования и квалификации работника, так и способностью к новациям. Поэтому творческий труд своим результатом имеет нечто новое, заранее не планируемое.

**2. В зависимости от характера труда различают:**

– конкретный и абстрактный труд. Конкретный труд – это труд конкретного работника преобразующего предмет природы с целью придания ему определенной полезности и создающий потребительную стоимость. Абстрактный труд – это соизмеримый конкретный труд, который

абстрагируется от качественной разнородности различных функциональных видов труда. Конкретный труд позволяет измерить производительность труда предприятия в целом, сравнить производительность труда различных отраслей и сфер деятельности. Поэтому абстрактный труд создает стоимость товара.

– индивидуальный и коллективный труд воплощают в себе различные формы организации труда. Индивидуальный труд – это труд отдельно взятого работника либо самостоятельного производителя. Тогда как коллективный труд представляет собой труд коллектива либо подразделения предприятия, то есть характеризует форму кооперации труда работников.

– частный и общественный труд. Частный труд всегда является частью общественного труда, поскольку носит общественный характер и его результаты приравниваются друг к другу по стоимости. Частный труд обусловлен производственной и юридической самостоятельностью предпринимателей.

– наемный труд и самонаем. Известно, что наемные работники составляют около 90 % всего занятого населения Российской Федерации. Наемный труд имеет место тогда, когда человек, не имеющий в собственности средств производства, будучи лично свободным, нанимается по трудовому договору (контракту) к собственнику средств производства выполнять определенный набор трудовых функций в обмен на заработную плату. Самонаем предполагает ситуацию, когда сам собственник средств производства создает для себя рабочее место.

**3. В зависимости от результатов труда выделяют следующие его виды:**

– живой и прошлый труд. Живой труд – это труд работника, который затрачивается им в данный момент времени. Прошлый (овеществленный) труд воплощается в таких элементах процесса труда как предметы труда и средства труда, которые были созданы другими работниками ранее и являются продуктами производственного назначения. Важнейшей задачей совершенствования организации труда и оптимизации трудовых процессов, в настоящее время, является изменение соотношения между живым и прошлым трудом в пользу роста доли прошлого труда и снижения затрат живого труда.

– производительный и непроизводительный труд различаются между собой формой создаваемого блага. Результатом производительного труда являются натурально-вещественные блага, а результатом непроизводительного труда – социальные и духовные блага, имеющие не меньшую ценность и полезность для общества.

**Условия труда** (непосредственно на рабочем месте, участке, в цехе) представляют собой совокупность факторов (элементов) производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.

Для удобства изучения условий труда совокупность факторов (элементов) подразделяется на следующие группы:

- санитарно-гигиенические, определяющие внешнюю производственную среду (микроклимат), состояние воздуха, шум, вибрации, ультразвук, освещение, различные виды излучений, контакт с водой, маслом, токсическими и веществами и т.п., а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;

- психофизиологические, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда – физическая и нервная, психическая нагрузка, монотонность, темп и ритм труда;

- эстетические, воздействующие на формирование эмоции работника – оформление оборудования, оснастки, производственной одежды, применение функциональной музыки и пр.;

- социально-психологические, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие соответствующий психологический настрой работника с работодателем;

- режим труда и отдыха, обеспечивающий высокую работоспособность за счет уменьшения утомления.

Однако, задачей научной организации труда в области условий труда является приведение всех производственных факторов в оптимальное состояние в целях повышения работоспособности и сохранения жизнедеятельности работников.

Важной предпосылкой организации работы по созданию благоприятных условий труда является объективная оценка их фактического уровня. Поскольку производственные условия труда рассматриваются с точки зрения их влияния на организм работающего человека, постольку оценка их фактического состояния должна основываться на учете последствий этого влияния. При этом очень важно наряду с анализом и оценкой отдельных элементов (факторов), влияющих на формирование условий труда, учесть все многообразие воздействия производственной среды с помощью единого интегрального показателя.

Количественная и качественная оценка совокупного воздействия всех факторов производственной среды на работоспособность, здоровье и жизнедеятельность человека находит выражение в показателе **тяжести труда**.

Под влиянием конкретных условий труда формируются три качественно определенных основных функциональных состояния организма: нормальное, пограничное (между нормой и патологией) и патологическое. Каждое из них имеет свои отличительные признаки. Степень воздействия условий труда характеризуют категории тяжести труда. В соответствии с разработанной НИИ труда «Медико-физиологической классификацией работ по тяжести» все работы можно разделить на шесть категорий.

К **первой категории тяжести** относятся работы, выполняемые в комфортных условиях внешней производственной среды при благоприятных

величинах физической, умственной и нервно-эмоциональной нагрузок. У практически здоровых людей такие условия повышают тренированность организма и его работоспособность. Утомление в конце смены (недели) незначительное. В течение всего трудового периода жизни у человека сохраняется здоровье и высокая работоспособность. В этих условиях реакции организма представляют собой оптимальный вариант нормального функционального состояния.

Ко *второй категории тяжести* относятся работы, выполняемые в условиях, не превышающих предельно допустимых значений производственных факторов, установленных действующими санитарными правилами, нормами и эргономическими рекомендациями. У практически здоровых людей, не имеющих медицинских противопоказаний к таким работам, к концу смены (недели) не возникает значительного утомления. Напряжение, степень мобилизации функций жизнеобеспечения, опорно-двигательного аппарата, высшей нервной деятельности и других подсистем организма соответствуют величине и содержанию специфической профессиональной нагрузки (физической, умственной, нервно-эмоциональной). Работоспособность существенно не нарушается, отклонений в состоянии здоровья, связанных с профессиональной деятельностью, не наблюдается в течение всего трудового периода жизни.

Таким образом, отличительным признаком первых двух категорий тяжести труда является оптимальное взаимодействие составляющих большой функциональной системы «человек – производственная среда», способствующее физическому и духовному развитию человека и эффективности его трудовой деятельности.

К *третьей категории тяжести* относятся работы, при выполнении которых вследствие не вполне благоприятных условий труда (в том числе повышенная мышечная, психическая или нервно-эмоциональная нагрузка) у практически здоровых людей формируются реакции, характерные для пограничного состояния организма: ухудшаются некоторые показатели физиологических функций в межоперационных интервалах, и особенно к концу работы, по сравнению с до рабочим исходным уровнем; ухудшаются функциональные показатели в момент трудового усилия (в процессе выполнения производственных операций), и прежде всего функции центральной нервной системы; удлиняется восстановительный период; несколько ухудшаются производственные технико-экономические показатели.

Подобные отрицательные сдвиги сравнительно быстро могут быть устранены при улучшении режимов труда и отдыха, что свидетельствует о близости данного пограничного состояния к нормальному. Таким образом, при третьей категории тяжести результат труда достигается без существенных отрицательных отклонений во взаимодействии «человек – производственная среда».



К *четвертой категории тяжести* относятся работы, при которых неблагоприятные условия труда приводят к реакциям, характерным для более глубокого пограничного (предпатологического) состояния у практически здоровых людей. Большинство физиологических показателей при этом ухудшается как в межоперационных интервалах (и особенно в конце рабочих периодов), так и в момент трудового усилия. Изменяются соотношения периодов в динамике работоспособности и производительности труда. Снижаются и другие производственные показатели. Повышается уровень заболеваемости, появляются типичные производственно-обусловленные «пред заболевания», а при наличии повышенного воздействия опасных и вредных производственных факторов могут возникнуть и профессиональные заболевания, увеличивается количество и тяжесть производственных травм.

Все это свидетельствует о недостаточности первоначально сформированной функциональной системы «человек – производственная среда», так как состав ее не обеспечивает эффективного и экономного достижения результата. Поддержание работоспособности осуществляется за счет перенапряжения механизмов, компенсирующих нарушения функций организма.

К *пятой категории тяжести* относятся работы, при выполнении которых в результате весьма неблагоприятных (экстремальных) условий труда в конце рабочего периода (смены, недели) формируются реакции, характерные для патологического функционального состояния организма у практически здоровых людей. Наблюдается относительная, а иногда и абсолютная функциональная недостаточность жизнеобеспечивающих вегетативных подсистем; сильные, иногда искаженные реакции со стороны центральной нервной системы (ее высших отделов), особенно при повышенном нервно-эмоциональном и интеллектуальном напряжении и др. У большинства работающих патологические реакции исчезают после достаточного и полноценного отдыха. Однако у некоторых работников по разным причинам, в том числе и в связи с индивидуальными особенностями организма, с течением времени преходящие патологические реакции могут стабилизироваться и перейти в более или менее развитое заболевание. Поэтому для пятой категории тяжести характерен высокий уровень производственно-обусловленной и профессиональной заболеваемости. Значительно ухудшаются технико-экономические показатели, изменены и нередко хаотичны кривые работоспособности и производительности труда.

В некоторых случаях при особо неблагоприятных условиях труда явления, типичные для пятой категории тяжести, развиваются при выполнении работ вскоре после начала смены или в первые дни рабочей недели. Такие работы относятся к *шестой категории тяжести*. К этой же категории относятся работы, при выполнении которых в результате чрезвычайных, часто внезапных перегрузок, как правило, при стрессовых психических (нервно-эмоциональных) ситуациях, возникают острые

патологические реакции, нередко сопровождающиеся тяжелыми нарушениями функций жизненно важных органов. Иногда психический или эмоциональный стресс усугубляется прочими, также неблагоприятными условиями труда. Это снижает общую сопротивляемость организма к вредным и опасным производственным факторам.

В разработанной НИИ труда методике количественной оценки тяжести труда показатели функционального состояния организма (следствие воздействия производственной среды) и факторы условий труда (причины) представлены в отвлеченных числах – баллах, которые соответствуют степени воздействия условий труда (т. е. названным категориям тяжести труда).

В соответствии с классификацией тяжести работ и методикой ее количественной оценки *благоприятными условиями труда* считаются такие, при которых категория тяжести работы не превышает вторую, а число баллов – соответственно 33.

При третьей категории тяжести (число баллов не более 45) условия труда рассматриваются как не вполне благоприятные, требующие соответствующего улучшения. При четвертой, пятой и шестой категориях тяжести работы условия труда рассматриваются как неблагоприятные, в связи, с чем необходимы разработка и внедрение комплекса мероприятий по коренному их улучшению [10].

### **1.3 Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду**

Переход к рыночным отношениям многое изменил в общественной организации труда, причем главными явились изменения в приоритетности интересов и стимулов к труду. В «дореволюционные времена» главнейшими провозглашались народно-хозяйственные, общенародные интересы, на втором месте были коллективные интересы. Как самые незначительные было принято декларировать личные интересы отдельных работников.

Рыночные отношения предполагают полностью противоположную иерархию приоритетности интересов: личные интересы – становятся во главу угла. Если они реализованы, то соответственно будут реализованы и интересы коллектива. Успех конкретного трудового коллектива, реализация его интересов обуславливают реализацию общенациональных интересов.

Признание личных интересов важнейшими в современных условиях – это признание важности и значимости проблем мотивации трудовой деятельности, стимулирования труда, а также необходимости повышения статуса работника в системе социально-трудовых отношений.

Отношение человека к труду складывается под воздействием внутренних и внешних регуляторов. Наиболее эффективную отдачу работника можно ожидать лишь тогда, когда созданы условия для их совпадения и слияния. В основе внутренней регуляции поведения человека лежат потребности, интересы, ценности, мотивы. Данные внутренние

побудительные силы представляют суть процесса мотивации трудовой деятельности.

Первичным источником мотивации трудового поведения работников являются **потребности** – определенная нужда, надобность (субъекта работника, коллектива, общества) в чем-либо для своего нормального функционирования.

С этой точки зрения труд можно рассматривать как деятельность человека, цель которого состоит в удовлетворении его потребностей. Признание первичности потребностей означает, что они являются фундаментальными источниками трудовой активности. Сложность системы потребностей обуславливается своей совокупностью общественных отношений. Классификация потребностей в трудовой деятельности, предложенных Кокиным Ю.П. и Шлендером П.Э. [8] представлена на рис. 1.2.

Выделяют три группы общественных потребностей использования совокупного общественного продукта: 1) потребности производства; 2) жизненные нужды людей; 3) личные потребности человека.

Между производством и потреблением имеются внутренние связи. Потребление выступает внутренним мотивом развития производства. С одной стороны, производство, создавая предметы потребления, побуждает потребность в них, с другой – потребность выступает как внутренне побуждающий мотив производства, его предпосылка.



## Рис. 1.2 – Потребности в трудовой деятельности

На формирование общественных потребностей влияет множество факторов: историко-этнических, климатических, географических, социально-демографических, экономических. Но основное значение имеет уровень развития производительных сил, научно-технического прогресса. Преобразуя предметы и средства своего существования, человек развивается, разнообразие становятся его личные потребности.

Личные потребности человека, выступающие первичными предстают в следующем виде:

### **Практические задания к главе I**

#### **1. Вопросы для самоконтроля**

1. Охарактеризовать потребности, интересы, мотивы и стимулы к трудовой деятельности.
2. Условия труда, классификация тяжести труда.
3. Предметы, средства, условия труда.

## **ГЛАВА II. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА И РЫНОК ТРУДА**

### **2.1 Понятие, структура и показатели трудового потенциала**

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является трудовой потенциал общества. Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Во всем мире пришли к пониманию того, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность.

Термин «потенциал» был введен в научный обиход 15-20 лет назад. Трактовка данного термина означает наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

Возможности людей по осуществлению в процессе общественно полезной деятельности широкого комплекса функций (производственных, организационно-управленческих, общественно-политических и др.) определяются качествами человека как:

- специфического (трудового) ресурса и основы производства (качествами индивида как части населения);
- главной производительной силы и субъекта производственных отношений (качествами индивида как работника – носителя способности к труду, создателя материальных и духовных благ);
- члена общества (качества индивида как социально формируемой личности, члена ассоциации трудящихся, участника управления государственными делами).

В связи с этим совокупная способность к труду, определяющая меру возможного участия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть охарактеризована не только со стороны психофизической пригодности и профессиональной подготовленности к выполнению конкретных трудовых функций, но и по времени и затратам труда, а также по степени гражданской и духовной зрелости личности.

Потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений:

**первый уровень**, отражающий прошлое, то есть представляющий собой совокупность свойств, накопленных системой в ходе ее становления и обуславливающих возможность ее функционирования и развития;

**второй уровень**, характеризующий настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей;

**третий уровень**, ориентированный на развитие: в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые навыки.

**Трудовой потенциал личности** формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.

Таким образом, можно говорить о трудовом потенциале отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества, поскольку он представляет собой совокупность всех способностей человека к труду.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней.

Кроме того, следует учитывать два важных обстоятельства. Во-первых, до начала занятия человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно, как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы – этой реальной трудовой

вклад работника, выражающийся в конкретном продукте, а также в определенном уровне эффективности труда, достигнутом работником.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника возрастают по мере развития и совершенствования знаний и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим работы и т.п.

Трудовой потенциал работника включает:

1) психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.д.

2) квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

3) личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и сфере труда.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласия в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциала.

Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

***Трудовой потенциал предприятия*** как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Таким образом, если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия. При этом необходимо учитывать, что трудовые коллективы обладают разными потенциалами в зависимости от территориального расположения предприятия, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной структуры и др. Кроме того, каждое предприятие имеет свои особенности формирования коллектива, трудовые традиции, взаимоотношения между работниками.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними, которую можно представить следующим образом (рис. 2.1):

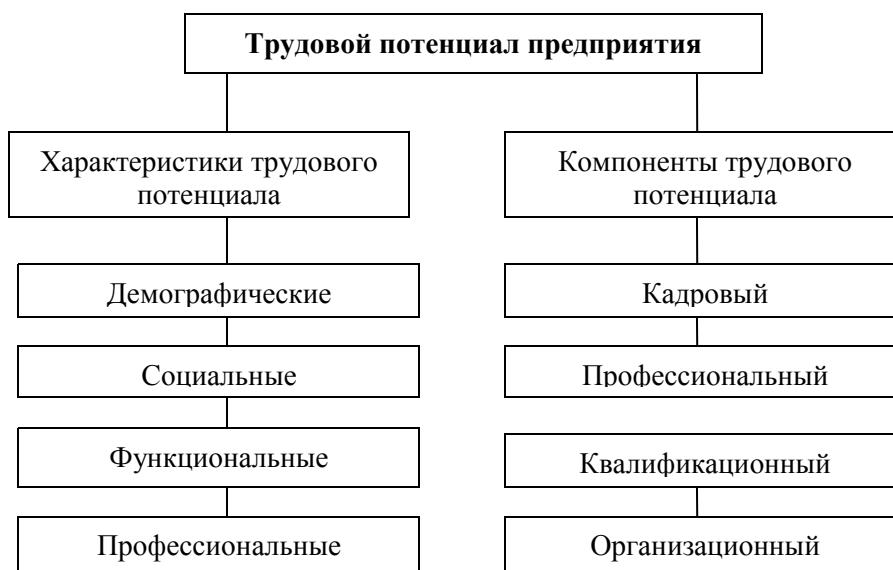


Рисунок 2.1 – Структура трудового потенциала предприятия

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает, прежде всего, изменения в его личностной составляющей.

Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает высокую организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворённости работников своим трудом.

Организационная составляющая трудового потенциала во многом определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности и с этих позиций непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала.

Общественный трудовой потенциал, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и созидательной активности трудящихся масс.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочего и послерабочего возрастов). В качественном отношении **трудовой потенциал общества** – это его реальные возможности по реализации через проявление в общественно полезном труде всего

многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Он является производным от уровня развития производительных сил и состояния здоровья населения, от содержания общего и специального образования, профессиональной подготовки, нравственного воспитания, отражающих цели, конечную направленность и социально-экономические условия формирования личности.

Потенциал общества зависит и от качественных характеристик совокупной рабочей силы, определяющих уровень развития способностей к труду (профессионального мастерства, интеллекта, творческой активности, мобильности) и специфику важнейших социально формирующих черт членов общества (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, инициативности, организаторских способностей и др.). Сведем компоненты трудового потенциала работника, предприятия, общества в следующую таблицу.

Таблица 2.1 – Показатели, характеризующие трудовой потенциал человека (работника), предприятия (организации), общества по его компонентам

<b>Компоненты</b>	<b>Человек</b>	<b>Предприятие</b>	<b>Общество</b>
Здоровье	Трудоспособность, время отсутствия на работе из-за болезней	Потеря рабочего времени из-за болезни и травм, затраты на обеспечение здоровья персонала	Затраты на здравоохранение, смертность по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками, потери от конфликтов	Отношение к инвалидам, детям и престарелым, преступность, социальная напряжённость
Творческий потенциал	Творческие способности	-	-
Активность	Стремление к реализации способностей, предприимчивость	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений на одного работающего	Доходы от авторских прав, количество патентов и международных премий. Темпы НТП
Организованность	Аккуратность, дисциплинированность, бережливость, обязательность,	Потери от нарушения дисциплины, чистота	Законодательство, качество дорог, транспорта, соблюдение



	порядочность		договоров
Образование	Знания, количество лет учёбы в школе и ВУЗе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих, затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и ВУЗе, доля затрат на образование в гос. бюджете
Профессионализм	Умение, уровень квалификации	Качество продукции, потери от брака	Доходы от экспорта, потери от аварий
Затраты рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников, количество часов работы за год 1-го сотрудника	Трудоспособность населения, количество занятых, уровень безработицы,

При определении величины потенциала и его использования важно правильно выбрать показатель измерения. В качестве главного показателя объема применяется численность, а показателя использования – человеко-час. Исследования показывают, что разница в оценке затрат труда в промышленности страны по величине отработанных человеко-часов и среднесписочной численности работников находится в пределах 15 %. Следовательно, показатель среднесписочной численности работников, являющийся переменной величиной, не может быть эталоном при оценке величины потенциала, поэтому при анализе динамики его можно применять только с поправочными коэффициентами. А поскольку такие коэффициенты разработать очень трудно, необходимо найти новый объемный показатель.

Исследования показали, что в качестве основного объемного показателя трудового потенциала может выступать только человеко-час. Эта единица измерения обладает стабильностью и допустима к применению во всех экономических расчетах на любом уровне.

Величина совокупного потенциального фонда рабочего времени производственного коллектива представляет собой разность между календарным фондом ( $\Phi_K$ ) и суммарными резервообразующими неявками и перерывами ( $T_{н.п}$ ), то есть суммарную величину времени выполнения производственного задания данным коллективом работников. К нерезервообразующим относятся регламентированные затраты, которые по своей правовой и экономической сущности являются необходимыми и не могут служить резервом увеличения времени непосредственной работы (выходные и праздничные дни, основные и дополнительные отпуска и другие законодательно установленные неявки и перерывы). В этом фонде отражается весь объем потенциальных возможностей работающих за любой (плановый, отчетный) период.

Применительно к предприятию величина трудового потенциала определяется по формуле:

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{н.п}} \quad (2.1)$$

или

$$\Phi_{\text{п}} = Ч \times T_{\text{дн.}} \times T_{\text{см}} \quad (2.2)$$

где  $\Phi_{\text{п}}$  – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, часов;  $Ч$  – численность работающих, человек;  $T_{\text{дн.}}$  – число дней работы в периоде;  $T_{\text{см}}$  – продолжительность рабочего дня, смены, часов.

В общем виде величину трудового потенциала общества (региона, отрасли) можно выразить по формуле:

$$\Phi_{\text{п.общ.}} = \sum_{i=1}^n Ч_i \times T_{\text{р}} \quad (2.3)$$

где  $\Phi_{\text{п.общ.}}$  – потенциальный фонд рабочего времени общества, часов;  $\sum_{i=1}^n Ч_i$  – численность по группам населения, способного участвовать в общественном производстве ( $i = 1, 2, \dots, n$ );  $n$  – число групп населения;  $T_{\text{р}}$  – законодательно установленная величина времени работы по группам работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Исчисляется как произведение количества рабочих дней в периоде на установленную продолжительность рабочего дня в часах.

Так как трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в общественном производстве в силу своих физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков при нормальном уровне интенсификации труда, в расчет должны быть включены все группы работников с учетом их характерных особенностей. Поскольку структура этих групп неоднородна по возможностям участия в общественном производстве, то для правильного определения величины трудового потенциала общества необходимо каждую отдельную группу лиц привести к базовой величине. В этом случае трудовой потенциал общества, рассчитанный по работникам, проработавшим полный календарный год ( $\Pi_{\text{общ}}$ ), можно определить по формуле:

$$\Pi_{\text{общ}} = \frac{\Phi_{\text{п.общ.}}}{T_{\text{р}}}, \quad (2.4)$$

где  $T_{\text{р}}$  – расчетное время работы одного трудящегося в течение года, часов.

Продолжительность календарного периода участия группы лиц с различным уровнем потенциальных возможностей не всегда является однозначным критерием для определения величины потенциала общества. В связи с этим должны быть учтены все особенности при группировке трудящихся по основному признаку, каким в данном случае является способность и возможность участия в общественном труде.

## 2.2 Социально-экономическая сущность понятий «население», «трудовые ресурсы»

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется численностью и составом населения. Население характеризуется и как элемент производительных сил, и как носитель производственных отношений. Ему присуще и самовоспроизводство.

**Население** – это естественно-исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории – в селе, городе, районе, регионе, стране.

Под **воспроизводством населения** понимается процесс постоянного возобновления поколений людей вследствие взаимодействия рождаемости и смертности. Различают три типа воспроизводства населения:

- расширенное, когда число рождений превышает число смертей;
- простое, когда нет прироста населения;
- суженное, когда смертность превышает рождаемость, то есть происходит абсолютное сокращение населения.

Воспроизводству населения определяет формирование трудовых ресурсов, освоение территорий, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т.п.

Для характеристики воспроизводства населения применяются показатели рождаемости, смертности и естественного прироста. Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения (в промилле) и измеряются с помощью коэффициентов рождаемости ( $K_p$ ) и смертности ( $K_c$ ):

$$K_p = \frac{Ч_{\text{род.}}}{\bar{Ч}_{\text{нас.}}} \times 1000 \quad (2.5)$$

$$K_c = \frac{Ч_{\text{ум.}}}{\bar{Ч}_{\text{нас.}}} \times 1000 \quad (2.6)$$

где  $Ч_{\text{род.}}$  – число родившихся за год;  $Ч_{\text{ум.}}$  – число умерших за год;  $\bar{Ч}_{\text{нас.}}$  – среднегодовая численность населения.

Среднегодовая численность определяется как средняя арифметическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к

начальной численности населения половины ее прироста. Положительная разница между числом родившихся и числом умерших называется **естественным приростом населения**.

Таблица 2.2 – Численность, коэффициент рождаемости, смертности, естественного движения и миграционного прироста в Кемеровской области за 2007-2010 гг. [11]

Показатели	2007	2008	2009	2010
1	2	3	4	5
Общий коэффициент рождаемости	12,1	13,0	13,3	13,2
Общий коэффициент смертности	16,6	16,3	15,9	16,1
Коэффициент естественного прироста (убыли) населения	- 4,5	- 3,3	- 2,6	- 2,9
Коэффициент миграционного прироста	35	28	21	2

Как видно, из таблицы численность постоянного населения в Кемеровской области неуклонно сокращается. В первую очередь, это связано с увеличением относительного числа умерших, о чем свидетельствует коэффициент смертности населения. Наряду с этим происходит увеличение числа родившихся, о чем свидетельствует коэффициент рождаемости, однако, темп роста числа умерших намного опережает темп роста родившихся, что определило за последние годы естественную убыль населения. Миграционный прирост также способствующий увеличению численности населения в Кемеровской области за период значительно снижается.

Схематично структуру населения можно представить следующим образом (рис. 2.2):

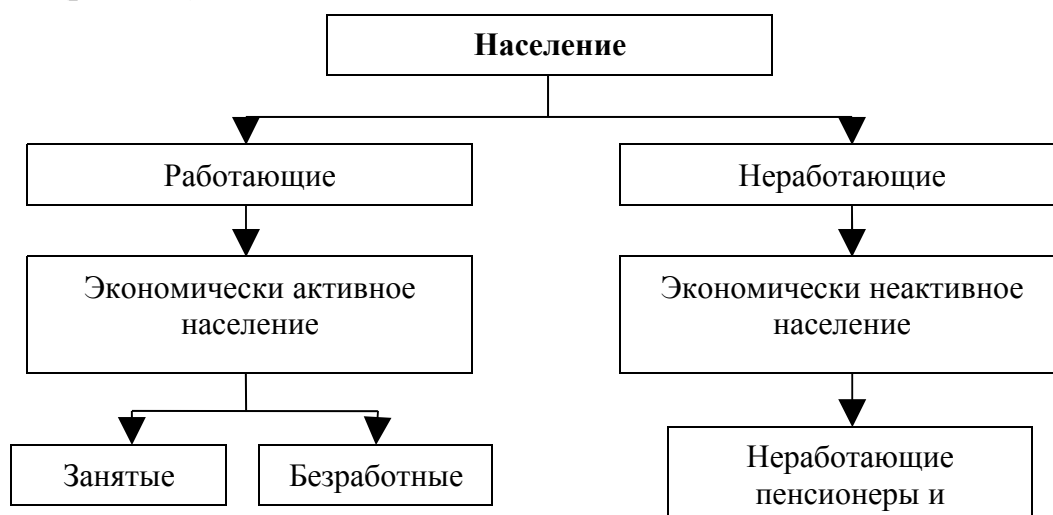


Рисунок 2.2 – Структура населения

По классификации Международной организации труда (МОТ) население старше определенного минимального возраста, установленного

для учета экономически активного населения (в Российской Федерации этот возраст составляет 16 лет), подразделяется на три категории: занятые, безработные и вне рабочей силы. Занятые и безработные составляют рабочую силу, или население, активное в данный период. Лица вне рабочей силы включают остаточные группы, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лица моложе трудоспособного возраста. Эта группа представляет население, которое в данный момент экономически не активно.

**Экономически активное население** – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных (по отношению к обследуемому периоду). Уровень экономической активности населения рассчитывается по формуле ( $Y_{э.а.н.}$ ):

$$Y_{э.а.н.} = \frac{ЭАН}{Ч_{нас.}} \times 100\%, \quad (2.7)$$

где  $ЭАН$  – экономически активное население;  $Ч_{нас.}$  – общая численность населения.

**Экономически неактивное население** – население, которое не входит в состав экономически активного населения, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения численности. Численность экономически неактивного населения определяется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

- 1) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся на очной форме обучения (включая очную аспирантуру и докторантуру);
- 2) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;
- 3) лица, получающие пенсии по инвалидности (1, 2, 3-й групп);
- 4) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, обслуживанием больных родственников и т.д.;
- 5) лица, отчаявшиеся найти работы, то есть прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
- 6) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

Численность и состав экономически активного и неактивного населения Российской Федерации представлен в табл. 2.3:

Таблица 2.3 – Динамика состава экономически активного и неактивного населения РФ

Показатель	Годы
------------	------

1	2	3	4	5	6
Численность населения РФ, тыс. чел.	142753,5	142 221,0	141 956,4	141 909,3	142900
Численность экономически активного населения, тыс. чел., в том числе:	74156	75060	75892	75658	75440
– занятые в экономике	69157	70814	70603	69285	69804
– безработные	4999	4246	5289	6373	5636
Численность экономически неактивного населения, тыс. чел.	68597,5	67161	66064,4	66251,3	67460
Уровень экономически активного населения, %	48,0	47,2	46,5	46,7	47,2

Трудовые ресурсы занимают промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности (рис. 2.3). В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые домашнем и личным подсобным хозяйством, на учете с отрывом от производства, на военной службе.

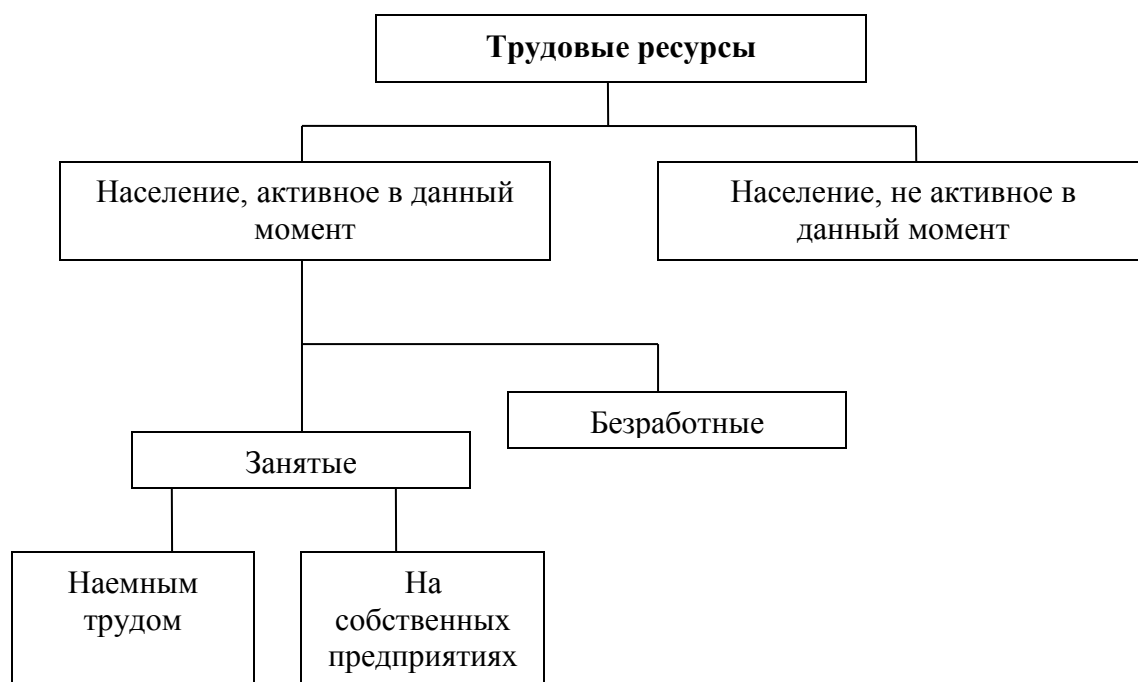


Рисунок 2.3 – Структура трудовых ресурсов

Таким образом, **трудовые ресурсы** – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными

возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части:

- активную (функционирующую);
- пассивную (потенциальную).

Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. При этом, как утверждают ученые, чем активнее человек занимался интеллектуальной деятельностью, тем меньшее падение интеллектуальной кривой у него произойдет к старости. Поэтому возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы.

К трудовым ресурсам в Российской Федерации относят:

1) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1-й и 2-й групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях;

2) население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.

Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли работающих среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста.

Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В Российской Федерации трудоспособным возрастом считается: у мужчин 16-59 лет (включительно), у женщин 16-54 года (включительно). Границы трудоспособного возраста в разных странах варьируются. Так, например, в ряде стран нижняя граница установлена на уровне 14-15 лет, а в отдельных странах – 18 лет. Тогда, как верхняя граница во многих странах составляет 65 лет для всех или 65 лет – для мужчин и 60-62 года – для женщин.

Средняя продолжительность жизни и возраст, дающий право для выхода на пенсию в отдельных странах, приведен в табл. 2.4.

Таблица 2.4 – Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию в ряде стран мира, лет [12]

Страна	Средняя продолжительность жизни		Возраст выхода на пенсию (общий)	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины

1	2	3	4	5
Российская Федерация	59,1	73	60	55
США	75,2	81	65	65
Германия	76	82,1	65-67	65-67
Великобритания	76,2	81,3	65	60
Австрия	76,3	82,3	65	60
Венгрия	68,7	77,4	62	62
Польша	73,9	79,4	65	60
Франция	77,7	84,3	60	60
Швеция	78,4	83	61-67	61-67
Китай	71,1	74,8	60	50-55

В Российской Федерации законодательная власть неоднократно рассматривала вопрос о необходимости увеличения возрастного порога: для мужчин – с 60 до 65 лет, для женщин – с 55 до 60 лет. Однако, тяжелое экономическое положение работающего населения, низкая продолжительность жизни, высокая смертность в трудоспособном возрасте вынуждают государство откладывать решение данного вопроса до более благополучного времени.

Решающую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. *Трудоспособное население* – это совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

На практике различают общую и профессиональную трудоспособность. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность – это способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет естественного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; военнослужащие, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; вынужденные переселенцы из стран Балтии, Закавказья, Средней Азии.

Численность трудовых ресурсов страны в целом или отдельного региона может быть определена следующим образом:

$$TR = Ч_{тр} - Ч_{нераб.} + Ч_{подр.} + Ч_{раб.пенс.} \quad (2.8)$$



где  $Ч_{\text{тр}}$  – численность населения в трудоспособном возрасте;  $Ч_{\text{нераб.}}$  – численность неработающих лиц того же возраста, признанных в соответствии с государственными правовыми положениями нетрудоспособными (инвалиды 1 и 2 групп, лица льготных пенсионных возрастов);  $Ч_{\text{подр.}}$  – численность работающих подростков (в возрасте до 16 лет);  $Ч_{\text{раб.пенс.}}$  – численность работающих лиц пенсионного возраста.

Кроме того, количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста.

**Абсолютный прирост** определяется на начало и конец рассматриваемого периода. Обычно это год или более длительный отрезок времени.

**Темп роста** исчисляется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматриваются темпы за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая по формуле:

$$t_{\text{р.ср.}} = \sqrt[n]{\frac{Ч_1}{Ч_2}} \quad (2.9)$$

где  $t_{\text{р.ср.}}$  – среднегодовой темп роста;  $n$  – число лет в периоде;  $Ч_1$  и  $Ч_2$  – численность трудовых ресурсов соответственно в начале и конце периода.

Темп прироста рассчитывается по формуле:

$$t_{\text{пр.ср.}} = \sqrt[n]{\frac{Ч_1}{Ч_2} - 1} \quad (2.10)$$

где  $t_{\text{пр.ср.}}$  – среднегодовой темп прироста.

Количественная оценка тенденций состояния и использования трудовых ресурсов позволяет учитывать и определять направления повышения их эффективности.

### 2.3 Занятость населения: виды, формы, критерии и показатели

В любом обществе существует объективная связь и взаимозависимость между наличным трудоспособным населением и характером, степенью его участия в общественном производстве. Совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности, можно рассматривать как занятость.

Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанный с удовлетворением его потребностей в сфере

труда. Как социально-экономическая категория занятость характеризует деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им заработок (трудовой доход).

В законе «О занятости населения в Российской Федерации» сформулированы основные принципы занятости.

**Первый принцип** – обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде.

**Второй принцип** – создание государством условий для обеспечения права на труд, защиту от безработицы, помощь в трудоустройстве и материальную поддержку при безработице в соответствии с Конституцией РФ.

Выделяют следующие принципы государственной политики в области содействия занятости:

1) обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

2) развитие трудовых ресурсов;

3) предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы;

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

5) обеспечение социальной защиты в области занятости, создание специальных мер для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, то есть помощь особо нуждающимся в трудоустройстве;

6) сочетание местных мер с централизованными в области занятости;

7) поощрение работодателей, создающих новые рабочие места и др.

Все трудоспособное население, находящееся в трудоспособном возрасте, в зависимости от того, занято ли оно общественно полезным трудом или нет, можно разделить на две категории: **занятых и не занятых**.

Согласно ФЗ № 1032-1 занятыми считаются граждане:

– работающие по трудовому договору, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы;

– самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая индивидуально-трудовую деятельность (фермеры, писатели и др.), предприниматели, а также члены производственных кооперативов;

– избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;

– проходящие военную службу, служащие в органах внутренних дел;

- трудоспособные учащиеся любых очных учебных заведений, включая обучающихся на направлении службы занятости;
- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда);
- временно отсутствующие на работе (по причине отпуска, болезни, переподготовки и т.п.).

Для экономически активного населения, включая безработных, существенным является **статус занятости**. На практике обычно различают пять статусов занятости для экономически активного населения, включая и безработных:

**1. Наемные работники** – это лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору), либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату.

**2. Работающие на индивидуальной основе** – лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие, либо использующие наемных работников только на короткий срок.

**3. Работодатель** – лица, управляющие собственным предприятием либо уполномоченные управлять акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т.д. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемным управляющим, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

**4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий** – лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

**5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости:** безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносящей им доход. Сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие **виды занятости**:

**Полная занятость** – это состояние наибольшей вовлеченности трудоспособного населения в общественно полезную деятельность. Она характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

**Продуктивная (эффективная) занятость** характеризуется с двух позиций. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, антиинфляционными действиями и т.п. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней – содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы.

**Свободно избранная занятость** предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, то есть самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Таким образом, полная занятость отражает количественную, а продуктивная – качественную сбалансированность между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества.

**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, занимается торговлей, предоставлением различных услуг населению (ремонт, строительство и т.д.) вне рамок официального их учета в качестве занятых.

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

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

**Периодическая занятость** – вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (вахты в нефтяной и газовой отраслях).

Занятость представляет собой достаточно многогранное и емкое понятие, включающее в себя множество форм.

**Формы занятости** – это организационно-правовые условия трудоустройства.

В связи с этим в практике выделяют следующие **критерии классификации и формы занятости**:

**1. Регулярность трудовой деятельности.** С этих позиций можно выделить такие формы занятости как постоянная (работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже каждый месяц), временная (занятость на определенный срок и командировочная занятость), сезонная (работа в течение определенного сезона), эпизодическая (выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора).

**2. Место выполнения работы.** Данный критерий позволяет различать такие виды занятости, как работа на предприятии, вахтовый метод, 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 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 на 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%.

**5. Легитимность трудоустройства.** С позиции данного критерия выделяют формальную занятость (зарегистрированную) и неформальную.

Кроме того, в современной практике трудовых отношений выделяют **гибкие формы занятости** – это формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников.

Нестандартная, гибкая занятость включает следующие формы:

– занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, такими как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени;

– занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи;

– занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: домашний труд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная занятость;

– занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительства.

Данные формы занятости способствуют выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективности работы предприятий, более полному использованию трудового потенциала общества, повышению уровня жизни.

Количественно занятость характеризуется показателем уровня занятости, который может рассчитываться двумя способами:

- 1) доля занятых в общей численности населения:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{Ч_н} \quad (2.11)$$

где  $Ч_3$  – численность занятых,  $Ч_н$  – общая численность населения.

- 2) доля занятых в экономически-активном населении:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{(Ч_3 + Ч_б)} \quad (2.12)$$

где  $Ч_б$  – численность безработных.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов (структуры) занятости – распределения активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям экономики, по полу и возрасту, уровню образования.

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

- спад хозяйственной активности и сокращение производства;
- моральный и физический износ основных производственных фондов, делающий предприятия неконкурентоспособными;
- изменение структуры экономики;
- преобладание монопрофильной структуры экономики в регионах преимущественно сырьевой направленности;
- 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;
- неприспособленность служб трудоустройства к оказанию эффективной помощи в поисках работы, отсутствие информационного обеспечения о наличии рабочих мест;
- несоответствие профиля образования и уровня квалификации кадров требованиям, предъявляемым современным производством;
- сокращение «социальной» занятости, то есть скрытой безработицы на предприятиях, вызываемое внедрением рыночных принципов хозяйствования и усилением конкуренции между предприятиями;
- обострение конкуренции отечественным товарам со стороны более дешевых, и часто более качественных, зарубежных;
- сокращение торговли с другими странами.

## 2.4 Понятие рынка труда и его основные элементы

Степень развития рыночных отношений, активность государства в регулировании социально-трудовых отношений определяют динамику развития национального рынка труда в любой стране. Очевидно, что специфика развития конкретной страны накладывает отпечаток на процессы формирования и функционирования рынка труда. Как экономическое явление он не возникает сам по себе вследствие наличия рыночных отношений в экономике и достижения определенного уровня развития этих отношений. Полноценный национальный рынок труда формируется под влиянием ряда факторов, обеспечивающих единство как экономики страны в целом, так и отдельных ее подсистем.

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наемной рабочей силы. Рынку труда свойственны следующие характеристики, во-первых, совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы; во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций; в-третьих, с позиций предприятий, поле взаимоотношений отдельного предприятия и его работников, потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах одного предприятия.

Однако, прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка труда, необходимо обратиться к дискуссии о том, что продается и покупается на данном рынке: рабочая сила или труд.

Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, то есть способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд.

На рынке цена труда выступает в форме ставки – заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и лицом, нанимающимся на работу. Рыночная цена единицы ресурса труда данного качества складывается в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. Фактическая цена труда отражает равновесную ставку заработной платы.

Функционирование рынка труда имеет ряд особенностей:

1) неотделимость права собственности на товар – труд – от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы ее носителя, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения;

2) значительная продолжительность контракта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем;

3) действие неденежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста);

4) наличие большого числа институциональных структур особого рода, к которым относятся: система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.;

5) высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются большим разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и требует от претендента специфических навыков.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он включает следующие элементы:

– открытый рынок труда, состоящий из экономически активного населения, которое ищет работу, нуждается в подготовке и переподготовке. Сюда же входят все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;

– скрытый рынок труда – лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходными материалами для оценки ситуации на открытом рынке труда, анализа тенденций и предложения рабочей силы являются:

– данные государственного статистического учета по форме № 1-Т «Трудоустройства населения (годовая, квартальная)»;

– месячные отчеты Государственной службы занятости «О трудоустройстве и занятости населения, обратившегося в службу занятости РФ», в территориальном разрезе;

– данные Федеральной службы государственной статистики РФ по форме № 17 «О наличии и прогнозе рабочих мест, приеме-выбытии штата и намечаемом высвобождении работников в территориально-отраслевом разрезе».

Использование данных материалов позволяет выявить емкость как официального рынка труда, охваченного посреднической деятельностью Федеральной службы государственной статистики, так и его неофициальной части, а также проследить динамику показателей спроса и предложения на открытом рынке труда в целом, в рамках его официальной и неконтролируемой частей, оценить их соотношение.

К основным элементам рынка труда относятся: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктура рынка; службы занятости населения; инфраструктура рынка труда; система социальной защиты и др.

Однако, главными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.



**Работодатель** – наниматель, который может быть представлен по-разному в зависимости от указанной структуры отношений собственности. Это могут быть государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п.

**Наемные работники** – свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств – ответственности, исполнительности, дисциплинированности, обязательности, предприимчивости и др.

Важным условием реального функционирования рынка труда является адекватное поведение на нем всех участников трудовых отношений: государства, работодателей и наемных работников.

Отношения на рынке труда складываются из трех основных компонентов:

- отношений между наемными работниками и работодателями;
- отношений между субъектами рынка труда, представителями общественных объединений (профсоюзы, ассоциации работодателей) и службы занятости;
- отношений между субъектами рынка труда и государством.

Функционирование рынка труда предполагает высокую степень свободы перераспределения рабочей силы между сферами приложения труда, отраслями народного хозяйства, предприятиями, организациями, фирмами. Это означает, что вслед за свободным переливом капитала, сопровождающимся сокращением и ликвидацией старых рабочих мест и созданием новых, происходят изменения в размещении производительных сил.

Основными функциями рынка труда являются:

- организация «встречи» работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда, как между работодателями, так и между наемными работниками;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- содействие решению вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением различают *три типа конъюнктуры рынка труда*:

- 1) *трудодефицитная*, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- 2) *трудоизбыточная*, когда на рынке имеется большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;

3) равновесная, при которой спрос на труд соответствует его предложению.

Конъюнктура рынка труда зависит от состояния экономики (подъема или спада); отраслевой структуры хозяйства, уровня развития технической базы; благосостояния (уровня доходов населения); развития рынков товаров, услуг, жилья; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степень развития многоукладности экономики; развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на конъюнктуру оказывают влияние демографические, этнические, социальные, политические, экономические и другие факторы.

## **Практические задания к главе II**

### **1. Вопросы для самоконтроля**

1. Понятие трудового потенциала, его показатели.
2. Трудовой потенциал личности, работника, предприятия.
3. Характеристика воспроизводства населения.
4. Экономически активное и неактивное население.
5. Понятие трудовых ресурсов, их структура.
6. Занятость населения: виды, формы, критерии, показатели.
7. Характеристика субъектов рынка труда.

### **2. Задание**

1. На основе статистических данных рождаемости и смертности за последние 3 года определить к какому типу воспроизводства относится население Кемеровской области и Российской Федерации.

2. Рассчитать показатели уровня занятости населения Кемеровской области и Российской Федерации за последние 3 года. По итогам расчетов сделать выводы.

## **ГЛАВА III. КАДРОВЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ: ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

### **3.1 Понятие кадровых ресурсов организации**

**Трудовые ресурсы организации** – часть экономически активного населения вступившая в трудовые отношения с организацией.

Трудовые ресурсы имеют следующие отличия от других организационных ресурсов:

– без их привлечения невозможно осуществлять любое производство, так как именно они приводят в динамику материально-технические, финансовые, и информационные ресурсы;

- создают стоимость больше, чем они стоят;
- постоянно увеличивают свою ценность посредством накопления опыта (знаний и трудовых навыков) через обучение и работу;
- от них во многом зависит степень (эффективность) использования основного и оборотного капиталов, экономики организации в целом.

Все работающие в организации делятся на две группы:

- **промышленно-производственный персонал**, занятый непосредственно производством и его обслуживанием;
- **персонал непромышленных организаций**, занятый в жилищно-коммунальных хозяйствах, образовательных, медицинских, спортивных, культурно-бытовых учреждениях, принадлежащих организации.

Классификация персонала согласно *классификатору* профессий и должностей по роли в хозяйственной деятельности представлена на рис. 3.1.

К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе производства материальных ценностей, а также связанные с ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг и т.д.

Основные рабочие – это рабочие, непосредственно участвующие в процессе производства.

Вспомогательные рабочие – рабочие, обслуживающие производственный процесс (слесари по ремонту оборудования, транспортные рабочие и т.п.).

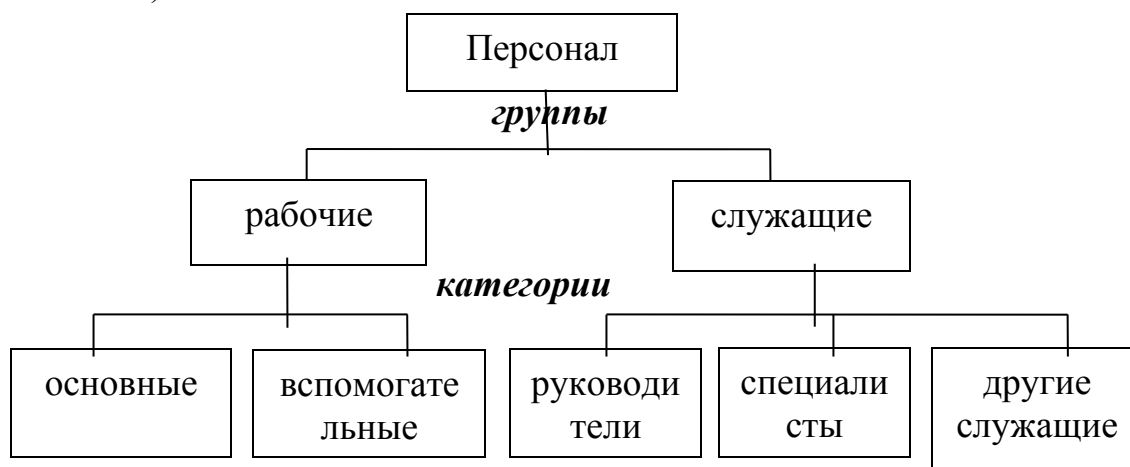


Рисунок 3.1 – Классификация персонала по роли в хозяйственной деятельности

К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений, главные специалисты (директор, заведующий, главный бухгалтер, главный инженер и т.д., их заместители).

К специалистам относятся работники, имеющие высшее или средне-специальное образование, а также работники, не имеющие специального образования, но занимающие определенную должность. Это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и т.п. работами, в

частности, администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспекторы, нормировщики, ревизоры, экономисты, юристы-консультанты.

Другие служащие – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание. Например, архивариусы, делопроизводители, кассиры, контролеры, табельщики и т.д.

Работники предприятия распределяются по профессиям, специальностям и квалификациям. Профессионально-квалификационная структура персонала складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда.

По характеру труда все категории трудовых ресурсов могут быть объединены в две большие группы: 1) работники преимущественно физического (рабочие) и 2) преимущественно умственного (руководители, специалисты, служащие) труда.

Работники преимущественно физического труда – рабочие – подразделяются на:

- **основных рабочих**, которые непосредственно создают товарную (валовую) продукцию организации и занятые осуществлением технологических процессов, то есть изменением формы, физических, химических и других агрегатных свойств предметов труда;

- **вспомогательных рабочих**, которые заняты обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных и вспомогательных подразделениях и хозяйствах. Они могут быть разбиты на функциональные группы: транспортную и погрузочную, контрольную, ремонтную, инструментальную, хозяйственную, складскую и т.п.;

- **обслуживающих рабочих**, которые занимают должности по уходу за служебными помещениями (дворники, уборщицы, гардеробщицы, банщицы и т.п.) и выполняют неквалифицированный труд.

### **3.2 Структура кадров, виды структур, понятие штатного расписания**

Структура трудовых ресурсов организации – совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо существенному признаку. Выделяют:

- **функциональную структуру**, отражающую соотношение различных категорий работников организации (рабочие, руководители, специалисты, служащие);

- **половозрастную структуру**, характеризующую соотношение работников организации по полу и возрасту;

- **образовательную структуру**, показывающую долю работников со средним, среднеспециальным, высшим, послевузовским образованием, прошедших повышение квалификации и т.п.

– **профессионально-квалификационную структуру**, показывающую распределение трудовых ресурсов по профессиям, специальностям, квалификациям.

**Профессия**– особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков.

**Специальность** – вид профессиональной деятельности, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных знаний и навыков.

**Квалификация** – степень овладения работником той или иной профессии или специальности. Квалификационные показатели: уровень образования, стаж работы, наличие повышения квалификации, тарифный разряд.

Профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов организации находит свое отражение в **штатном расписании** – документ, ежегодно утверждаемый первым руководителем организации, и представляет собой перечень сгруппированных по подразделениям (цехам, отделам, службам) должностей работников с указанием должностного оклада (приложение).

### 3.3 Показатели и методы расчета численности работников

Численность работников можно определить:

– по состоянию на определенную дату (рассчитываются категории численности);

– за определенный период (рассчитываются показатели численности).

Могут быть рассчитаны 3 категории численности:

1. Списочное число (состав, численность) СЧ – это все работники организации, принятые на постоянную, сезонную, временную работу со дня зачисления.

В списочной численности работников за каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. Списочная численность может быть определена за все календарные дни периода (рабочие и выходные). В нерабочие дни списочная численность принимается равной списочной численности предшествующего рабочего дня.

2. Явочное число (численность) ЯЧ – минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки;

Деление работающих на списочный и явочный составы вызвано тем, что не все работники, числящиеся в штате организации, ежедневно выходят на работу. На это есть как уважительные причины (отпуска, болезни и т.д.), так и неуважительные (прогулы).

3. Число фактически работавших ЧФР – это работники, явившиеся на работу и приступившие к ней.

Число фактически работавших определяется только по рабочим дням.

На основе каждой из трех категорий численности может быть рассчитан показатель численности, который представляет собой среднее значение соответствующей категории за период.

Могут быть рассчитаны 3 показателя численности:

1. Среднесписочная численность

$$ССЧ = \frac{\sum СЧ_{кд}}{Ч_{кд}}, \quad (3.1)$$

где  $\sum СЧ_{кд}$  – сумма списочных численностей за все календарные дни периода, чел.

$Ч_{кд}$  – число календарных дней в периоде, дни.

2. Среднеявочная численность

$$СЯЧ = \frac{\sum ЯЧ_{рд}}{Ч_{рд}}, \quad (3.2)$$

где  $\sum ЯЧ_{рд}$  – сумма явочных численностей за все рабочие дни периода, чел.

$Ч_{рд}$  – число рабочих дней в периоде, дни.

3. Среднее число фактически работавших

$$СЧФР = \frac{\sum ЧФР_{рд}}{Ч_{рд}}, \quad (3.3)$$

где  $\sum ЧФР_{рд}$  – сумма фактически работавших за все рабочие дни периода, чел.

**Рассмотрим пример 1.** Данные о численности работников предприятия за неделю приведены в таблице 3.1. Рассчитайте ССЧ и СЯЧ.

Таблица 3.1 – Данные о численности работников, чел.

Дни недели	Списочная численность, чел.	Неявки на работу, чел.
понедельник	100	3
вторник	99	1
среда	99	-
четверг	102	-
пятница	102	1
суббота	выходные	-

воскресенье	дни	-
-------------	-----	---

$$ССЧ = \frac{100 + 99 + 99 + 102 + 102 + 102 + 102}{7} = 101 \text{ чел.}$$

$$СЯЧ = \frac{97 + 98 + 99 + 102 + 101}{5} = 99 \text{ чел.}$$

**Пример 2.** Дата регистрации организации – 02.03. Данные о численности работников приведены в таблице 5.2. Определите ССЧ за I квартал, I полугодие, 9 месяцев с начала года, календарный год, период работы организации в данном году (с марта по декабрь).

Таблица 3.2. – Среднесписочная численность работников, чел.

Период времени	ССЧ
март	10
II квартал (апрель, май, июнь)	12
II полугодие	11

$$1. \text{ ССЧ } 1\text{кв} = \frac{0 + 0 + 10}{3} = 3 \text{ чел.}$$

$$2. \text{ ССЧ } 1\text{пол} = \frac{3 + 12}{2} = 8 \text{ чел.}$$

$$3. \text{ ССЧ } 9\text{м} = \frac{0 + 0 + 10 + 12 \times 3 + 11 \times 3}{9} = 9 \text{ чел.}$$

$$4. \text{ ССЧ } \Gamma = \frac{8 + 11}{2} = 10 \text{ чел.}$$

$$5. \text{ ССЧ } \text{м-д} = \frac{10 + 11 \times 6 + 12 \times 3}{10} = 11 \text{ чел.}$$

Структура кадров предприятия, структурного подразделения характеризуется соотношением различных категорий работников к их общей численности.

Состояние трудовых ресурсов в организации и интенсивность движения работников определяется с помощью следующих коэффициентов:

1. Общий коэффициент оборота ( $K_o$ ) определяется отношением суммы принятых ( $Ч_n$ ) и уволенных ( $Ч_y$ ) работников к их среднесписочной численности:

$$K_o = \frac{Ч_n + Ч_y}{ССЧ} \cdot 100\% \quad (3.4)$$

2. Коэффициент оборота по приему ( $K_{on}$ ) измеряется отношением числа принятых за определенный период работников к их среднесписочной численности:

$$K_{on} = \frac{Ч_n}{ССЧ} \cdot 100\%, \quad (3.5)$$

3. Коэффициент оборота по увольнению ( $K_{oy}$ ) измеряется отношением числа принятых за определенный период работников к их среднесписочной численности:

$$K_{oy} = \frac{Ч_y}{ССЧ} \cdot 100\%, \quad (3.6)$$

4. Коэффициент текучести кадров ( $K_m$ ) характеризуется количеством работников, уволившихся по собственному желанию или уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины:

$$K_m = \frac{Ч_{усж} + Ч_{упн}}{ССЧ} \cdot 100\%, \quad (3.7)$$

где  $Ч_{усж}$  – число работников, уволившихся по собственному желанию, чел.;

$Ч_{упн}$  – число работников, уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, чел.

При оценке состояния трудовых ресурсов организации большой интерес представляет изменения рассмотренных коэффициентов по организации в целом и по отдельным ее структурным подразделениям (цехам, отделам, службам, по группам работников).

Различают следующие методы планирования численности рабочих:

- по трудоемкости работ (по нормам времени);
- по нормам выработки;
- по нормам обслуживания;
- по нормативам численности;
- по рабочим местам.

Метод расчета численности **по трудоемкости работ** применяется для расчета численности основных и вспомогательных рабочих. Основным



условием применения данного метода является наличие нормы времени на единицу продукции, на основе которой определяется нормативная трудоемкость производственной программы. Исходными данными для расчета нормативной трудоемкости являются ведомости норм и расценок, на основе которых определяется суммарные нормы затрат рабочего времени по отдельным деталям, а затем узлам и изделиям.

Расчет нормативной трудоемкости производится по формуле:

$$TE_{\text{норм}} = \sum_{i=1}^n (t_i \times N_i) \quad (3.8)$$

где  $TE_{\text{норм}}$  – нормативная трудоемкость производственной программы, нормо-час;

$t_i$  – норма времени на изготовление  $i$ -го наименования изделия, нормо-час.;

$N_i$  – программа выпуска  $i$ -го наименования изделия, штук;

$n$  – количество наименований изделий.

Расчет численности рабочих ( $Ч_{\text{пл}}$ ) по трудоемкости осуществляется по формуле:

$$Ч_{\text{пл}} = \frac{TE_{\text{норм}}}{\Phi_{\text{пл}} \times K_{\text{вн}}} \quad (3.9)$$

где  $\Phi_{\text{пл}}$  – плановый эффективный годовой фонд рабочего времени одного списочного рабочего, час.;

$K_{\text{вн}}$  – планируемый коэффициент выполнения норм времени.

Для определения численности рабочих сдельщиков по профессиям и разрядам необходимо рассчитать по профессиям и разрядам трудоемкость производственной программы и определить число часов работы одного рабочего в год по профессиям, т.к. в связи с разной продолжительностью отпуска и рабочего дня по одним профессиям оно может быть больше, по другим – меньше чем среднее число часов работы, рассчитанное для всех рабочих.

Расчет численности основных рабочих по нормам выработки осуществляется по следующей формуле:

$$Ч_{\text{пл}} = \frac{O_{\text{пл}}}{N_{\text{выр}} \times \Phi_{\text{пл}} \times K_{\text{вн}}} \quad (3.10)$$

где  $O_{\text{пл}}$  – плановый объем работ в принятых единицах измерения;

$N_{\text{выр}}$  – плановая часовая норма выработки в тех же единицах.

Метод расчета численности по **нормам обслуживания** применяется при определении плановой численности основных рабочих, если их действия заключаются в основном в управлении механизированными или автоматизированными процессами (например, работа на аппаратных и агрегатных станках), а также при расчете численности вспомогательных рабочих. Расчет ведется по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{D \times C}{H_o} \times K_{сп} \quad (3.11)$$

где  $D$  – число единиц оборудования (общий объем обслуживания);

$C$  – количество смен;

$H_o$  – норма обслуживания.

$K_{сп}$  – коэффициент приведения явочной численности к среднесписочной в прерывных производствах:

$$K_{сп} = \frac{\Phi_n}{\Phi_{яв}} \quad (3.12)$$

где  $\Phi_n$  – номинальный фонд рабочего времени, дн.,  $\Phi_{яв}$  – явочный фонд рабочего времени, дн.;

в непрерывных, где  $\Phi_k$  – календарный фонд, дн.

$$K_{сп} = \frac{\Phi_k}{\Phi_{яв}} \quad (3.13)$$

При расчете **по норме численности** за основу берется явочная численность рабочих в смену, необходимая для выполнения заданного объема работ на данном объекте.

Нормативы численности определяют по функциональным группам вспомогательных работ: по ремонту и дежурному обслуживанию, по контрольным работам и т.д.

Расчет производится по формуле:

$$Ч_{пл} = H_n \times C \times K_{сп} \quad (3.14)$$

где  $H_n$  – норматив численности.

С помощью метода расчета численности **по рабочим местам** определяется численность вспомогательных рабочих, для которых не могут

быть установлены ни объем работ, ни норма обслуживания (например, крановщики, стропальщики и др.). Расчет производится по формуле:

$$Ч_{пл} = M \times C \times K_{сп} \quad (3.15)$$

где  $M$  – число рабочих мест.

### 3.4 Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса

**Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Рабочее время служит мерой труда. Оно измеряется в человеко-днях (чел-дн), человеко-часах (чел-ч). **Человеко-день (человеко-час)** – это категория, характеризующая состояние одного работника в течение одного дня, часа.

Классификация человеко-дней представлена на рис. 3.2.

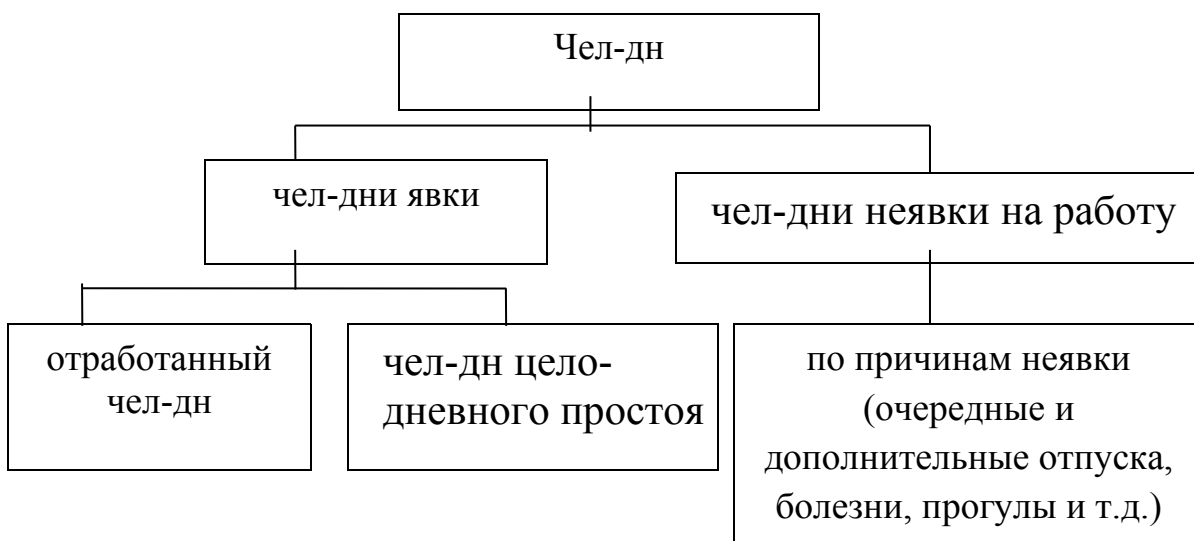


Рисунок 3.2 – Классификация человеко-дней

Классификация человеко-часов представлена на рис. 3.3.



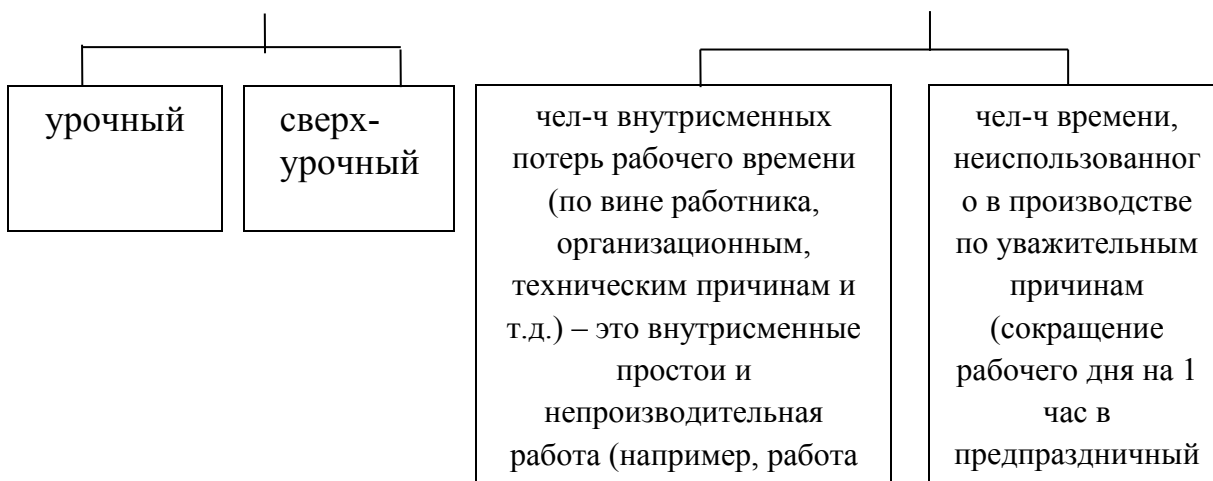


Рисунок 3.3 – Классификация человеко-часов

**Отработанный чел-дни** – это день когда работник явился на работу и приступил к ней независимо от ее фактической продолжительности.

**Чел-дн целодневного простоя** – это день, когда работник явился на работу, но по каким-либо уважительным причинам не приступил к ней.

Человеко-дни не позволяют с достаточной точностью учитывать отработанное время, т.к. наряду с отработанными часами, могут включать и неотработанные. Поэтому зачастую на предприятиях используются и такие единицы измерения, как человеко-часы.

**Урочный чел-ч** – это человеко-час, отработанный в пределах установленной продолжительности рабочего дня, которая определяется на основе установленной продолжительности рабочей недели.

$$УП_{р\delta} = \frac{УП_{рн(ч)}}{УП_{рн(дн)}}, \quad (3.16)$$

где  $УП_{р\delta}$  – установленная продолжительность рабочего дня, ч;

$УП_{рн(ч)}$  – установленная продолжительность рабочей недели, ч;

$УП_{рн(дн)}$  – установленная продолжительность рабочей недели, дни.

Максимальную установленную продолжительность рабочей недели определяет Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю (таким образом, нормальная продолжительность рабочего дня при пятидневной рабочей неделе должна составлять не более 8 ч – 40 / 5). Для отдельных групп работников ТК РФ устанавливает сокращенную рабочую неделю (не более 24 ч – для работников в возрасте до 16 лет; не более 35 ч – для работников в возрасте 16-18 лет, а также инвалидов I и II группы; не более 36 ч – для [работников](#), занятых на работах с вредными и опасными условиями труда).

Помимоустановленной, может быть определена полная продолжительность рабочего дня в часах ( $ПД$ ):

$$ПД = МП - T_{вн} + T_{св} \quad (3.17)$$

где  $T_{вн}$  – время внутрисменных перерывов, ч.;

$T_{св}$  – сверхурочно отработанное время, ч.

**Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия, за исключением ряда случаев, например, в чрезвычайных ситуациях. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч. в год.

На предприятии могут быть рассчитаны фонды рабочего времени работников, представленные на рис. 3.4.

**Календарный фонд рабочего времени** равен числу календарных дней планового периода (календарный фонд рабочего времени на год на одного работника составляет 365 чел-дн.).

**Номинальный фонд рабочего времени** равен количеству рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течение планового периода.

**Эффективный фонд рабочего времени** представляет собой среднее количество рабочих дней, полезно используемых в течение планового периода.

Фонды рабочего времени работников бывают плановыми и фактическими, и могут быть рассчитаны за любой интересующий период времени. Они используются при определении размера оплаты труда, для оценки эффективности использования трудового потенциала организации, при планировании численности и т.д.

Календарный фонд (чел-дн)
---------------------------

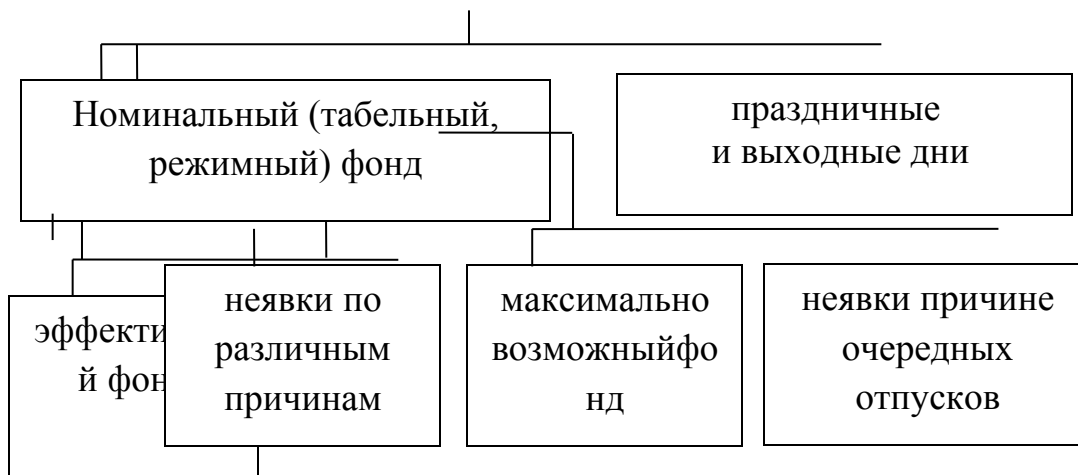


Рисунок 3.4 – Классификация фондов рабочего времени работников, человеко-дни

### 3.5 Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии организации

**Кадровая политика** – это совокупность научно обоснованных целей, принципов, задач и методов, которые определяют структуру, содержание, направление и формы управления персоналом в различные периоды деятельности организации. Целью кадровой политики является обеспечение оптимального баланса сохранения и обновления кадров в соответствии с потребностями предприятия и состоянием рынка труда.

Кадровая политика основана на накопленных знаниях и разработанных прежде методологиях, она является объединяющим элементом, в который вносятся свои коррективы соответственно потребностям сегодняшнего рынка. В кадровой политике отражены основные моменты по подбору и распределению персонала, однако она не ограничивается этим. В ней находят место такие важные факторы, как динамика трудовой заинтересованности, активности работника, его потребностей.

**Антикризисная кадровая политика** – это понятие еще более широкое. В нее входит прогнозирование состояния персонала на будущие периоды. Особое значение здесь имеет выявление потребности предприятия в новых или отказ от старых специалистов на определенные периоды.

Состав кадровой политики включает в себя не просто направления и способы управления персоналом, она состоит из целого комплекса элементов:

1. Постановка основных, наиболее приоритетных целей и задач в области персонала, определение общих принципов кадровой политики;
2. Организационно-штатные мероприятия – планирование потребности в тех или иных кадровых ресурсах, разработка и формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения и распределения;

3. Информационная составляющая – создание и поддержка системы движения кадровой информации, организация устойчивой и постоянной информационной системы;

4. Финансовая составляющая – разработка системы и направления распределения денежных средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;

5. Развитие персонала – обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;

6. Система оценивания и корректировки – анализ соответствия кадровой политики стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.

В настоящее время можно выделить четыре основных типа кадровой политики, проводящейся в условиях кризиса.

**1. Превентивная кадровая политика.** Руководитель имеет представление о возможном развитии ситуации на основании результатов прогнозов, однако не располагает необходимыми средствами чтобы осуществить те или иные действия. Если же средства имеются, то планирование на основе имеющихся ресурсов осуществляется только на среднесрочный период. Таким образом, все основные прогнозы и планы направлены на краткосрочные и среднесрочные периоды, при этом в них, как правило, не содержится кардинальных изменений.

**2. Пассивная кадровая политика.** Достаточно слабая позиция, поскольку управленческий состав не имеет четкой, определенной стратегии действий по отношению к сотрудникам. В условиях кризиса никаких особых решительных мер не предпринимается, обычно действия руководителей направлены лишь на устранение отрицательных последствий.

В кадровой службе плохо развиты системы планирования и прогнозирования, также малое внимание уделяется текущему оцениванию персонала и его деятельности. При такой политике практически не выделяются средства для развития персонала. Этот тип вообще отличается малыми финансовыми затратами на персонал. Возникающие проблемы фиксируются, но не проходит детального анализа ситуации и выявления причин возникновения затруднений и вопросов.

**3. Активная кадровая политика.** Руководитель активен в своих действиях, располагает всеми необходимыми прогнозами и составленными на их основе планами. Кроме того, он заранее предусматривает в общем бюджете организации средства для кадровых служб, поэтому возможности финансового характера для осуществления тех или иных мероприятий есть. В связи с этим кадровая служба имеет хорошо развитую систему прогнозирования, которая уже направлена на среднесрочные и долгосрочные периоды. Кадровая программа включается во все основные планы и стратегии организации.

**4. Реактивная кадровая политика.** Вопросу кадров уделяется большое внимание.

Принимаются активные действия по определению симптомов кризисной (возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения задач, а также мотивации к высокопродуктивному труду) и предпринимает меры по устранению кризиса. В сфере кадровых служб имеется достаточно средств для осуществления тех или иных действий.

Возникновение проблем исследуется очень детально, с выявлением причин и последствий. Каждая ситуация рассматривается индивидуально, по необходимости, привлекаются специалисты со стороны.

Большую роль играет обмен опытом и навыком в сфере кадровой политики, это дает возможность узнавать о новых или с успехом применять старые программы. Однако необходимо осторожно подходить к использованию прошлых опытов, так как каждая ситуация сугубо индивидуально в силу индивидуальных характеристик самого предприятия. Также не стоит забывать о различных факторах, которые с течением времени меняются и заметно влияют на организацию.

Положительной тенденцией является всевозрастающий контакт с зарубежными партнерами, в том числе и по вопросу оценке кадровой политики иностранных коллег. Но здесь также нужно учитывать рыночные особенности каждой страны.

Кадровая политика, особенно в условиях кризисной ситуации, должна быть максимально реалистичной и соответствующей ситуации. Часто приходится включать довольно жесткие меры для достижения той или иной цели, это, конечно, не желательно, но в критических ситуациях необходимо.

Очень важный аспект – это комплексность кадровой политики. Она должна учитывать цели и задачи всех уровней и направлений организации: экономических, правовых, социальных и т. д.

Большинство крупных предприятий имеют дочерние фирмы, филиалы. Все они нуждаются в единой кадровой политике, но с учетом их функциональных особенностей. Головные и дочерние предприятия различаются понаправлением деятельности. В таких ситуациях кадровая политика должна быть рассмотрена как концепция с общими для всех приоритетами и принципами, но с разными методами и способами.

Конечно, нельзя не затронуть социально-психологическую сторону кадровой политики. Грамотный руководитель старается разработать политику таким образом, чтобы в кризисной ситуации не возникло проблем с персоналом по причине неуверенности людей в собственном будущем. Это довольно серьезный вопрос для многих предприятий, так как от поведения и доверия рабочих и сотрудников часто зависит вся ситуация.

Кроме того, кадровая политика должна быть рациональной, что особенно важно в условиях кризиса.



## Практические задания к главе 3

### 1. Вопросы для самоконтроля

1. Назовите группы и категории персонала организации. Приведите соответствующие примеры.
2. Охарактеризуйте виды категорий и показателей численности работников.
3. Перечислите показатели динамики и состава персонала. Приведите соответствующие формулы.
4. Назовите методы расчета численности.
5. В чем суть кадровой политики организации?
6. Назовите типы кадровой политики в условиях кризиса?
7. Дайте характеристику активной кадровой политики.

### 2. Задачи

1. Имеются следующие данные о численности рабочих по предприятию, введенному в эксплуатацию 1 марта: число рабочих по списку 25 марта – 120 чел., 26 марта – 126 чел., 27 марта – 125 чел., 28 и 29 марта – выходные дни, 30 марта – 126 чел., 31 марта – 127 чел. Среднесписочная численность работников в апреле – 129 чел., в мае – 132 чел., в июне – 135 чел. Определите среднесписочную численность рабочих за март, за IиII кварталы.

2. На основе представленных в таблице показателей рассчитайте среднесписочную и средневочную численности работников за два года, сравните результаты, сделайте выводы.

Таблица – Данные для расчета, чел.

Дни недели	Предыдущий год		Отчетный год	
	Число рабочих по списку	Фактически явились на работу	Число рабочих по списку	Фактически явились на работу
понедельник	525	504	532	522
вторник	524	516	529	526
среда	524	521	536	524
четверг	526	517	527	518
пятница	526	516	530	526
суббота	выходные дни			
воскресенье				

3. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 726 чел. В течение года были приняты 26 работников, уволены 29

работников, из них за нарушение трудовой дисциплины 8 чел. Полный отчетный год отработали 714 работников. Определить коэффициенты по приему, выбытию, текучести и постоянства кадров.

4. Рассчитайте коэффициенты движения рабочих по приему, выбытию и текучести кадров по данным таблицы за два года. По результатам расчетов сделайте вывод.

Таблица – Данные для расчета, чел.

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год
1. Состояло рабочих по списку на начало отчетного периода	2546	2536
2. Принято за год	54	42
3. Выбыло по собственному желанию	36	28
4. Выбыло в связи с уходом на пенсию	12	9
5. Уволены за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	16	13
6. Число рабочих на конец периода		
7. Среднесписочная численность		

5. Рассчитайте максимально возможный фонд рабочего времени, если номинальный фонд составляет 2778 ч, а неявки составили 671 ч.

6. Предприятие с сезонным характером работало с мая по сентябрь. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала в мае составляла 650 чел., в июне – 785 чел., в III квартале – 830 чел. Определите среднесписочную численность промышленно-производственного персонала предприятия: за год; за период работы предприятия в данном году.

7. Определите среднесписочную, средневочную численности работников и число фактически работавших за неделю по данным, представленным в таблице.

Таблица – Данные о численности работников предприятия за неделю, чел.

День недели	Число рабочих по списку	Явились на работу	Имели целодневные простои
понедельник	501	450	200
вторник	500	450	–
среда	500	455	–
четверг	499	455	10
пятница	499	460	–

суббота	выходные дни
воскресенье	

8. При установленной норме на обработку одной детали 0,25 н-ч рабочий при 178 ч фактической работы за месяц обработал 800 деталей. Определите процент выполнения нормы выработки рабочим за месяц.

9. Имеются следующие данные о численности рабочих на предприятии, вступившем в эксплуатацию с 15 марта: сумма явок и неявок рабочих за март составила 15810 чел.-дн. Среднесписочное число рабочих за апрель–май составило 1650 чел., за июнь – 1810 чел., за июль–сентябрь – 1680 чел., за октябрь–декабрь – 1570 чел. Определите среднесписочную численность рабочих за март, за I и II кварталы, за I и II полугодия и за отчетный год.

10. Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 чел. В течение года уволилось по собственному желанию 37 чел., уволено за нарушение трудовой дисциплины 5 чел., ушли на пенсию 11 чел., поступили в учебные заведения 8 чел., призваны в Вооруженные Силы 5 чел., переведены на другие должности и в другие подразделения предприятия 30 чел. Определите коэффициенты выбытия и текучести кадров.

11. Определите за неделю среднесписочную, среднеявочную численность рабочих и среднее число фактически работавших по данным, представленным в таблице.

Таблица 3.4 – Данные о численности рабочих на предприятии за неделю, чел.

День недели	Число рабочих по списку	Из них				
		явились на работу			не явились на работу	
		всего	в том числе		всего	в выходные дни
			имели целодневные простои	фактически работали		
А	1	2	3	4	5	6
понедельник	534	459	8	451	75	–
вторник	540	466	–	466	74	–
среда	541	465	–	465	76	–
четверг	542	466	–	466	76	–
пятница	праздничный день				542	542
суббота	выходные дни				542	542
воскресенье					542	542

12. Определите абсолютные показатели и коэффициенты движения рабочих по приему, выбытию и текучести по данным, представленным в таблице.

Таблица – Данные о численности, приеме и выбытии рабочих за отчетный год, чел.

Показатели	Значения
1. Состояло рабочих по списку на начало отчетного года	3250
2. Принято за год	136
3. Выбыло в связи с окончанием срока договора	10
4. Выбыло в связи с призывом на военную службу	5
5. Выбыло в связи с уходом на пенсию	13
6. Выбыло по собственному желанию	34
7. Уволены за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	8
8. Среднесписочная численность рабочих	3270

## ГЛАВА IV. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА В СИСТЕМЕ ОЦЕНОЧНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

### 4.1 Сущность производительности труда и значение ее повышения

Производительность труда является сложной и противоречивой экономической категорией.

Термин «производительность» в современной экономической науке применяется не только по отношению к вовлеченному в производственную деятельность ресурсу труда (по Марксу, «живому труду»). Поскольку, исходя из положений современной экономической теории, выделяются *четыре основных фактора производства: труд, земля, капитал, предпринимательство*, сочетание которых и обеспечивает производство продукции, можно говорить о производительности каждого из этих факторов.

Д.С. Синктак трактует общее понятие производительности: «В систему вводятся затраты в форме труда(человеческие ресурсы), капитала (физические и финансовые активы), энергия, материалы и информация. Эти ресурсы преобразуются в продукцию (товары и услуги). Производительность – это соотношение количества продукции, произведенной данной системой за данный период времени, к количеству ресурсов, потребленных для создания или производства продукции за тот же период.

Таким образом, наряду с производительностью труда можно говорить о производительности материалов, энергии, запасов, оборудования и т.п., а также об общей производительности, характеризующей эффективность

использования всех вовлеченных в производство ресурсов. В силу этого, рассчитывая показатель производительности труда как один из характеризующих результативность производства, следует иметь в виду, что не только труд является источником принимаемой в расчет произведенной продукции.

Производительность труда, других факторов производства, общая производительность может характеризоваться:

- результатом в расчете на единицу затрат того или иного ресурса (**производительностью**);

- обратным показателем – затратами ресурса на единицу полученного результата (**ресурсоемкостью**).

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.

Совершенно очевидно, что 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.

## 4.2 Эффективность труда и производства

Основной целью производственной деятельности является получение такого товара или услуги, который максимально бы соответствовал потребительскому спросу. Для организации, занимающейся таким родом деятельности, крайне важным является степень ее эффективности, которая показывает, насколько ее результаты соответствуют затраченным усилиям и факторам производства, главным из которых, безусловно, является труд рабочего.

**Производительность труда** – это качественная характеристика затрат труда, показатель развитости системы трудовых отношений. При его положительной динамике на предприятии наблюдается реальный рост объемов производства как следствие увеличения трудовых усилий работника при одновременном снижении предельной единицы времени, которое

затрачено на изготовление каждой дополнительной единицы продукции. Следовательно, производительность труда характеризует плодотворность труда, степень его эффективности. И все же данный показатель следует отличать от эффективности труда.

**Эффективность** – это более широкое понятие, оно описывается не только экономическими характеристиками. Сюда включаются и влияние трудовой деятельности на организм работника, и его общее состояние, а также обеспечение его профессионального и карьерного роста. Иными словами, для работника на предприятии должны быть созданы такие условия, чтобы он мог выполнять свой объем работы с максимальной отдачей, реализовывая при этом свои профессиональные и творческие способности. Таким образом, эффективность труда включает и социальный, и психофизиологический аспекты трудовой деятельности.

**Эффективный труд** не только тот, который характеризуется лишь высокими объемами выпуска, а тот, который осуществляется в благоприятных и безопасных условиях, он подразумевает всестороннее использование навыков и умений трудового персонала. Отсутствие вышеперечисленных характеристик трудового процесса может стать одной из главных причин снижения производительности труда. Таким образом, производительность труда находится в прямой зависимости от его эффективности. Это взаимосвязанные показатели, которые необходимо учитывать для создания системы организации и нормирования труда, а также при планировании производственной деятельности предприятия.

### 4.3 Показатели и методы измерения производительности труда

Производительность труда принято оценивать по двум показателям (прямому и обратному):

– прямым показателем является выработка, т.е. объем продукции в единицу времени;

– обратным показателем является удельная трудоемкость, т.е. трудоемкость производства единицы продукции, работ, услуг.

Выработка может быть нормативной (норма выработки) и фактической ( $B$ ), и определяется как для конкретного работника или рабочего, так и в среднем по группе работников.

$$B = \frac{Q}{T}, \quad (4.1)$$

$$\text{или} \quad B = \frac{Q}{ССЧ}, \quad (4.2)$$

где  $Q$  – объем производства продукции в единицу времени, руб.;

$T$  – затраты труда, чел-дн, чел-ч.

## Взаимосвязь показателей выработки

среднечасовая В одного осн. рабочего	х	средняя продолжительность рабочего дня осн. рабочих, ч.	=	среднедневная В одного осн. рабочего
среднедневная В одного осн. рабочего	х	количество дней, отработанных в среднем одним осн. рабочим (месяц, квартал, год и т.д.)	=	средняя за период В одного осн. рабочего (ср.месячная, ср.квартальная, ср.годовая и т.д.)
средняя за период В одного осн. рабочего (ср.месячная, ср.квартальная, ср.годовая и т.д.)	х	доля основных рабочих в общей численности рабочих	=	средняя за период В одного рабочего
средняя за период Водного рабочего	х	доля рабочих в общей численности работников	=	средняя за период В одного работника
средняя за период Водного работника	х	ССЧ работников за период	=	средняя за период В всех работников предприятия

**Трудоемкость продукции (Т)** показывает затраты живого труда на единицу продукции.  $T = TЗ / Q$ .

В зависимости от состава трудовых затрат выделяют следующие виды трудоемкости:

- **технологическая трудоемкость** – затраты труда только основных рабочих, как сдельщиков, так и повременщиков;

- **трудоемкость обслуживания производства** – затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и служб, занятых обслуживанием производства;

- **производственная трудоемкость** – затраты труда основных и вспомогательных рабочих;

- **трудоемкость управления** – затраты труда руководителей, специалистов, служащих;

- **полная трудоемкость** включает трудовые затраты всех вышерассмотренных категорий работников.

По месту приложения труда трудоемкость подразделяется на заводскую, цеховую, рабочего места.

Трудоемкость различается по характеру и назначению затрат труда следующим образом:

– **нормированная трудоемкость** – нормируемые затраты труда на изготовление продукции, на выполнение определенного объема работ или оказания заданного количества услуг, устанавливаемые для всех видов трудоемкости по действующим нормам времени (выработки), нормам обслуживания, штатным расписаниям и фонду рабочего времени в соответствии с режимом работы организации;

– **фактическая трудоемкость** – действительные затраты труда на изготовление единицы изделия, объема работ, количества услуг;

– **плановая трудоемкость** – затраты труда на изготовление продукции, на выполнение определенного объема работ или оказания заданного количества услуг с учетом их снижения в планируемом периоде.

Измеряется трудоемкость в:

– **человеко-часах** – единица измерения, показывающая какое количество времени затрачивается группой работников на производство продукции.

Например, на изготовление 1 изделия 5 человек затратили 0,5 часа. Было изготовлено 100 изделий. На 1 изделие затрачено  $5 \cdot 0,5 = 2,5$  человека – часа. На 100 изделий – 250 человека – часов;

– **нормо-часах** – единица измерения, показывающая какое количество времени должно быть затрачено работником или группой работников на изготовление определенного вида продукции по нормам.

Например, норма времени на 1 изделие – 2 часа, изготовлено изделий 5000 штук. Объем работ составит  $5000 \cdot 2 = 10000$  нормо – часов.

Удельная трудоемкость может быть плановой, нормативной и фактической.

Нормативная удельная трудоемкость представляет собой норму времени.

Фактическая удельная трудоемкость ( $t_{\text{ф}}$ ) является величиной, обратной фактической выработке:

$$t_{\text{ф}} = \frac{1}{B} = \frac{T}{Q} \quad (4.3)$$

В зависимости от единицы измерения объема продукции различают три **метода** измерения производительности труда: натуральный, трудовой и стоимостной.

**1. Натуральный** (условно-натуральный) метод измерения использует физические (натуральные) показатели (в штуках, метрах, литрах, тоннах и т.п.).

В случае если выпускается продукция одного и того же назначения, но различается каким-либо одним признаком, применяется условно-натуральный метод, или метод условных учетных единиц. При этом признаки, по которым соизмеряется различная продукция, разделяется на три группы:



- по полезности (например, топливо по теплотворной способности, мыло по содержанию жира и т.п.);
- по мощности (например, двигатели разных типов);
- по трудоемкости производства продукции (например, обувь разных моделей и размеров в условных парах мужской обуви, чугуна в тоннах передельного чугуна, применяемого для выплавки стали и т.п.).

Этот метод простой и достоверный. Однако он может применяться только в тех производствах, где выпускается однородная продукция, например в производстве электроэнергии, угольной промышленности и т.д. Широкое распространение этот метод получил при измерении производительности труда внутри организации: на рабочих местах, в бригадах, на отдельных участках, где вырабатывается однородная продукция.

**2. Трудовой метод** (или метод нормированного времени) измерения использует показатели трудоемкости: нормо-часы и человеко-часы.

Трудовой метод обеспечивает сравнимость показателя. Вместе с тем может применяться только при хорошо организованном нормировании труда, при наличии обоснованных и неизменных норм времени. Этот метод в основном применяется на участках, где обрабатываются разные детали, из-за чего трудно определить объем выработанной продукции в натуральных единицах измерения; при этом нет возможности измерить ее и в денежном выражении.

**3. Стоимостный метод** (денежный) измерения применяется в любом производстве, так как, в конечном счете, вся продукция оценивается в денежном выражении. Однако высокий удельный вес затрат на сырье и основные материалы приводят к тому, что показатель выработки зависит больше от затрат прошлого труда и значительно меньше от затрат живого труда, производительность которого и должна быть измерена.

Для достижения максимальной эффективности производства необходимо полное использование производительной силы труда при наименьших затратах живого и овеществленного труда. Выполнение данной задачи основывается на использовании **факторов и резервов** роста производительности труда.

#### **4.4 Факторы и резервы роста производительности труда**

Производительность труда характеризуется высокой изменчивостью и динамичностью, что связано с влиянием на нее множества факторов, которые так или иначе могут либо увеличить ее, либо снизить.

Помимо этого, следует отметить роль условий труда, в которых осуществляется трудовая деятельность. Это так называемый косвенный регулятор производительности, поскольку может либо усиливать, либо ослаблять влияние самих факторов.

**Факторы роста** – это объективные причины, обуславливающие изменение уровня того или иного показателя. Производительность труда носит изменчивый, непостоянный характер и зависит от целого ряда факторов. Их действие взаимосвязано, но для исследования динамики производительности труда их следует рассматривать и изучать отдельно.

**1. Материально-технические факторы** включают в себя все то, что позволяет повысить технический уровень производства. Прежде всего, это автоматизация и механизация производственных процессов, используемое в производстве сырье, его качество, свойства. Очень важно контролировать удельный расход сырья и материалов: чем меньше эта величина, тем эффективнее считается производство. Кроме того, в настоящее время следует особое внимание уделять используемым технологиям: их необходимо регулярно совершенствовать. Только так фирма или предприятия смогут стать достаточно конкурентоспособными на рынке.

**2. Организационный фактор** включает в себя совершенствование управления предприятием, производством и трудом (например, система менеджмента). Первоначально все предприятия управлялись единственным лицом-собственником. С развитием предпринимательства появились менеджеры – физические лица, выполняющие функцию управления от имени владельца организации. Кроме того, они ставят перед собой конкретные задачи, достижение которых очень важно для нормального функционирования и прогрессивного развития предприятия. Менеджер обязан планировать деятельность предприятия в соответствии с рыночной ситуацией и степенью риска. С окончательным оформлением менеджмента в самостоятельную форму труда механизм руководства стал значительно проще. Ведь менеджер не только контролирует процесс производства, но и следит за порядком и выполнением плана рабочими.

**3. Регионально-экономические факторы:** природно-климатические условия, сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов, т. е. равенство спроса и предложения на рынке труда, а также освоенность новых районов месторождений.

**4. Социальные факторы** подразумевают культурный уровень кадров, уровень квалификации, инициативности персонала, а также психологический климат в коллективе. Кроме того, крайне важной является проблема отношений работника и работодателей, которые должны быть построены на доверии и социальном партнерстве.

**5. Структурный фактор** характеризует изменение объема и структуры производства, экономической специализации (изменение ассортимента товара, его качества и иных характеристик). Сюда включаются также и выпуск новой продукции, изменение ее доли в общем объеме произведенного данным предприятием продукта.

Определение и анализ факторов роста производительности труда на предприятии являются его важнейшей стратегической задачей. Это

позволяет определить потенциальные возможности предприятия, выделить основные направления, по которым оно должно развиваться в дальнейшем.

**Резервы роста производительности труда** – это потенциал, реальные возможности более полного использования трудовой силы и факторов производства посредством внедрения разработок науки, техники, технологии, систем организации и нормирования труда. Понятие резервов производительности тесно связано с факторами ее роста. Фактор роста производительности – реальная возможность, которая при подкреплении ее соответствующими резервами может быть претворена в действительность.

Существует множество классификаций резервов производительности труда. В соответствии с этим резервы бывают следующих видов.

#### **Внутрипроизводственные резервы:**

**1. Реализация новых возможностей** может быть произведена вследствие снижения показателя трудоемкости. Только реальное снижение затрат трудового времени на единицу продукции позволит создать «резерв времени». Это значит, что за прежний промежуток времени может быть произведен дополнительный объем товаров и услуг, зафиксированный сверх нормы, что дает толчок повышению производительности труда в целом.

**2. Улучшение использования рабочего времени** и его продуктивности также активизирует производственные процессы, направляя трудовую деятельность на более совершенную стадию развития. Важными являются внедрение научной организации труда, укрепление дисциплины в рабочем коллективе, что, возможно, позволит снизить кадровую текучесть. Посредством использования накопленного трудового опыта необходимо улучшить систему охраны труда и производственной санитарии. Качественные изменения трудовых условий, безусловно, окажут самое непосредственное влияние на качество результата трудовых усилий. Такая политика поможет значительно сократить либо полностью ликвидировать производственный брак и снизить издержки производства.

**3. Резервы самой производственной структуры**, которые могут быть направлены на ее улучшение. Здесь можно выделить и повышение компетенции персонала, и улучшение использования ресурса «рабочая сила» посредством механизации труда и использования труда вспомогательных работников. Кроме того, снижение административно-управленческого персонала позволит сократить общие издержки, а снижение производственного контроля повысит инициативность и новаторство среди рабочего персонала.

**По времени использования резервы подразделяют на следующие виды.**

**1. Текущие**, которые могут быть реализованы в текущем периоде и не требуют значительных первичных затрат. К данному типу резервов относят рациональность в использовании основных производственных фондов, применение рациональных и прогрессивных систем оплаты труда, включающих доплаты и премирование, улучшение организации труда. Кроме

того, такой показатель, как брак в производстве, тоже может быть сокращен за небольшой промежуток времени путем осуществления вышеперечисленных задач.

**2. Перспективные резервы**, т. е. те, которые по каким-либо причинам не могут быть использованы в настоящее время, но находятся как бы в запасе. К таковым относятся: перестройка всего производственного процесса, внедрение новейших технологий и оборудования. Все эти меры не могут быть осуществлены поспешно, а требуют времени и достаточного уровня инвестиций.

**По признакам использования возможностей существуют следующие виды резервов.**

**1. Резервы запаса:** неполное использование мощности оборудования.

**2. Резервы потерь:** использование топлива или ресурсов сверх нормы, рост трудоемкости, брак продукции.

Следовательно, изучение резервов, которыми располагают предприятие или организация на конкретный момент времени, позволяет планировать дальнейшее развитие производства и со временем устранять существующие проблемы.

Все выявленные внутрипроизводственные резервы систематизируются по их видам и вносятся в план мероприятий по повышению производительности труда.

## **Практические задания к главе IV**

### **1. Вопросы для самоконтроля**

1. Дайте определение понятия производительности труда и какое значение она имеет для экономики страны и благосостояния населения?
2. Назовите показатели производительности труда и методы их измерения.
3. Что такое факторы и резервы роста производительности труда?
4. Какие резервы относятся к текущим и перспективным?
5. Какие резервы роста производительности труда относятся к государственным, региональным, отраслевым?
6. Какие группы внутрипроизводственных резервов роста производительности труда вы знаете?
7. Приведите классификацию факторов, влияющих на производительность труда.

### **2. Задачи**

1. Рассчитайте удельную трудоемкость продукции, если выручка от реализации продукции – 1140 тыс. руб., численность на начало периода – 125 чел., на конец периода – 129 чел.

2. В III квартале выработка продукции на одного работающего составила 5000 руб./чел. ВIV квартале предприятие планирует выпустить продукции на сумму 15 млн. руб. и одновременно снизить численность работающих на 80 чел. Определите: выработку на одного работающего в IV квартале; планируемый прирост производительности труда (в процентах).

3. В III квартале выработка продукции на одного работающего составила 5000 руб./чел. ВIV квартале предприятие планирует выпустить продукции на сумму 15 млн. руб. и одновременно снизить численность работающих на 80 чел. Определите: выработку на одного работающего в IV квартале; планируемый прирост производительности труда (в процентах).

4. На основе приведенных в таблице данных о работе предприятия определите недостающие показатели и заполните таблицу до конца.

Таблица – Данные о работе предприятия за два года

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Прирост за год	
			%	+ / –
А	1	2	3	4
1. Объем товарной продукции, тыс. руб.	10000	–	6	–
2. Численность рабочих, чел.	2000	–	–	–
3. Производительность труда, руб./чел.	–	–	4,5	–

## **ГЛАВА V. ТРУДОВОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ, ФОРМЫ, РАСЧЕТ, ТЕНДЕНЦИИ**

### **5.1 Сущность и функции заработной платы**

**Заработная плата** – выраженная в денежной форме часть дохода организации, которая отражается в затратах (себестоимости) продукции, распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым наемным работником и поступает в его личное потребление.

В экономике заработная плата выражает главный и непосредственный интерес наемных работников и работодателей, а также государства, которое заинтересованно в процессе воспроизводства населения (трудовых ресурсов). Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения указанного трехстороннего партнерства является одним из главных условий развития, в частности, производства и в целом экономики организации.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

1. Воспроизводственная функция. Заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы.

2. Стимулирующая функция состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Причем указанная зависимость должна заинтересовывать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

3. Измерительно-распределительная функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

4. Ресурсно-разместительная функция состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям. Стремление к повышению жизненного уровня обуславливает его перемещение с целью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей его потребности.

5. Функция формирования платежеспособного спроса населения заключается в увязке платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов – потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

Практика формирования материального вознаграждения наемному работнику осуществляется не только прямо по результатам труда (прямая заработная плата), она также учитывает элементы его стимулирования к повышению своей производительности труда и компенсации за условия труда и квалификацию исполнителя. Поэтому правомерно называть материальное вознаграждение наемного работника организации категорией «оплата труда».

**Организовать оплату труда** – значит разработать, задействовать и постоянно поддерживать в работоспособном состоянии механизм, обеспечивающий стоимостную оценку выполненной исполнителем работы, начисление и выплату материального вознаграждения в соответствие с этой оценкой. В основу эффективной организации оплаты труда необходимо положить следующие принципы:

– **оплата в зависимости от количества и качества труда**, предусматривающая равную оплату за одинаковый вклад в общие результаты организации. Данный принцип рационально сочетает организационные и личные интересы трудящихся.

– **дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации работников, условий труда, а также по районам страны.** Сложный труд должен оплачиваться выше простого. Увеличение оплаты заинтересовывает работников в дальнейшем повышении квалификации, что способствует росту эффективности труда. Естественно, что труд рабочих, занятых на участках производства с тяжелыми, вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями, оплачивается выше, чем труд рабочих, имеющих такую же квалификацию, но занятых на участках с нормальными условиями труда. Необходимость дифференциации оплаты труда по районам страны вызывается их различием как по природно-климатическим условиям, так и по уровню цен на предметы потребления;

– **систематическое повышение реальной оплаты труда наемных работников.** Достаток в семье дает возможность развиваться ее членам потребляя товары и услуги, а это в свою очередь активизирует общественное производство;

– **превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней оплаты труда.** Соблюдая этот важнейший принцип организации оплаты труда, предприятие обеспечивает возможность развития своего производства (расширение, диверсификация и т.п.) и создает предпосылки к дальнейшему повышению материального благосостояния своих работников.

Эти принципы проводятся в жизнь с помощью таких элементов организации оплаты труда, как:

- нормирование труда;
  - тарифная система;
  - формы и системы заработной платы и фонд оплаты труда (ФОТ).
- Каждый элемент имеет строго определенное назначение.

## 5.2 Сущность нормирования труда

Сущность нормирования труда состоит в установлении величины затрат труда на выполнение определенного объема работ.

Основная задача нормирования труда – это выявление достигнутых результатов в уровне производительности труда, установление на этой основе необходимых затрат труда, выявление резервов снижения трудоемкости производства.

Результатом нормирования труда является установление различных норм затрат труда. Нормы труда выступают основой планирования и организации производства, оплаты труда, стимулирования роста производительности.

Основное место в нормативных материалах по труду отводится нормам времени.

**Норма времени** ( $H_{\varphi}$ ) – это установленное время для выполнения определенного объема работ одним или группой работников в данных

организационно-технических условиях производства. Измеряется в норма-часах (н-ч).

$$H_{\text{сп}} = T_{\text{нз}} + T_{\text{оп}} + T_{\text{опм}} + T_{\text{отл}} + T_{\text{пт}}, \quad (5.1)$$

$$T_{\text{оп}} = T_{\text{ос}} + T_{\text{вс}}, \quad (5.2)$$

где  $T_{\text{нз}}$  – подготовительно-заключительное время, ч.;  
 $T_{\text{оп}}$  – оперативное время, ч.;  
 $T_{\text{ос}}$  – основное время, ч.;  
 $T_{\text{вс}}$  – вспомогательное время, ч.;  
 $T_{\text{опм}}$  – время на обслуживание рабочего места, ч.;  
 $T_{\text{отл}}$  – время на отдых и личные надобности, ч.;  
 $T_{\text{пт}}$  – перерывы, обусловленные технологией и организацией производства, ч.

Подготовительно-заключительное время устанавливается на партию одинаковых изделий или в целом на задание. Его величина зависит от типа и особенностей организации производства и труда. Основное и вспомогательное время зависят от объема выполняемой работы и режима применяемого оборудования. Время на обслуживание рабочего места зависит от типа и организации производства, характера выполняемой работы, вида оборудования. Величина времени на отдых зависит от факторов, определяющих утомляемость рабочего: физических усилий, темпа работы, вибрации рабочего места и т.д.

Все затраты рабочего времени (кроме подготовительно-заключительного) устанавливаются на операцию или на единицу изделия и в сумме составляют норму штучного времени ( $T_{\text{шт}}$ ):

$$T_{\text{шт}} = T_{\text{ос}} + T_{\text{опм}} + T_{\text{отл}} + T_{\text{пт}} \quad (5.3)$$

Таким образом, норма времени состоит из двух основных частей: нормы подготовительно-заключительного времени и нормы штучного времени:

$$H_{\text{н}} = T_{\text{нз}} + T_{\text{шт}} \quad (5.4)$$

Норма времени на изготовление партии изделий или выполнение всего задания ( $T_{\text{н}}$ ) определяется по формуле:

$$T_{\text{н}} = T_{\text{нз}} + T_{\text{шт}} \cdot n, \quad (5.5)$$



где  $n$  – количество изделий в партии, шт.

В зависимости от метода установления нормы времени, различают два ее основные вида:

– технически обоснованные нормы времени (ТОН) – это нормы времени, установленные на основе проведения хронометража, фотографий рабочего времени по сборникам нормативов времени на различные виды работ;

– если норма времени установлена любым другим способом, она называется опытно-статистической.

Хронометраж – это метод изучения затрат оперативного времени путем наблюдения и замеров длительности отдельных, повторяющихся при производстве элементов операций.

Фотография рабочего дня (рабочего времени) – это метод изучения рабочего времени путем наблюдения и замеров его длительности в течение всего или части рабочего дня, а именно: времени обслуживания рабочего места, подготовительно-заключительного времени и времени перерывов в работе.

Нормы труда устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства, и могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда.

Помимо нормы времени на предприятиях могут быть рассчитаны следующие виды норм труда:

- норма выработки;
- нормированное задание;
- норма обслуживания;
- норма численности;
- норма управляемости.

Норма выработки ( $B_n$ ) – это установленный объем работ в натуральном выражении, который должен быть выполнен одним или группой работников в единицу времени (час, смену) в данных организационно-технических условиях производства.

Различают часовую, сменную, месячную норму выработки.

$$B_n = \frac{T}{t_n}, \quad (5.6)$$

где  $T$  – время, на которое устанавливается норма выработки, ч;

$t_n$  – норма времени на единицу продукции, н-ч.

**Рассмотрим пример 1.** Если норма времени на операцию равна 0,2 н-ч, то часовая норма выработки составляет 5 операций (1/0,2), а сменная при продолжительности смены 8 ч – 40 операций (8/0,2).

**Пример 2.** Продолжительность смены в связи с изменениями условий труда увеличилась на 5 %, норма времени на операцию уменьшилась на 2 %. Сменная норма выработки при этом увеличится на 7 % (1,05 / 0,98 x 100 % – 100 %), а часовая – на 2 % (1 / 0,98 x 100 % – 100 %).

**Нормированное задание** – это установленный состав и объем работ каждого вида, который должен быть выполнен одним или группой работников в единицу времени в данных условиях производства. Нормированное задание является разновидностью норм выработки и устанавливается обычно для рабочих-повременщиков, выполняющих периодически повторяющиеся виды работ.

**Норма обслуживания** ( $H_o$ ) – это установленное количество объектов, которые должны обслуживаться одним или группой работников в единицу времени в данных условиях производства.

В качестве объектов обслуживания могут выступать единицы оборудования, производственные площади, работники и т.д. Нормы обслуживания устанавливаются, в основном, для вспомогательных рабочих.

$$H_o = \frac{T}{t_{ю}}, \quad (5.7)$$

где  $t_{ю}$  – норма времени обслуживания одного объекта, н-ч.

**Норма численности** ( $H_ч$ ) – это установленная численность работников, необходимая для выполнения определенного объема работ в данных условиях производства.

$$H_ч = \frac{V}{H_o} = \frac{V \cdot t_{ю}}{T}, \text{ чел.} \quad (5.8)$$

где  $V$  – количество обслуживаемых единиц, шт.

Разновидностью нормы численности является норма управляемости, которая применяется для нормирования труда руководителей.

**Норма управляемости** – это оптимальное количество работников или структурных подразделений, которые должны быть закреплены за руководителем данного уровня.

Помимо этого могут быть рассчитаны нормы соотношений, показывающие соотношение численности различных групп работников.

### 5.3 Тарифная система организации оплаты труда

Основу заработной платы большинства работников составляет тарифный заработок, который рассчитывается на основе действующей на

предприятию тарифной системы. **Тарифная система** позволяет соизмерять разнообразные конкретные виды труда, учитывать их сложность, условия выполнения, отражать качество в оплате труда.

Тарифная система включает в себя следующие элементы:

– тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и служащих;

– тарифные сетки;

– тарифные ставки;

– тарифные разряды;

– должностные оклады;

– доплаты и надбавки.

К элементам тарифной системы можно отнести Списки профессий и работ с вредными и тяжелыми условиями труда, по которым и устанавливаются конкретным работникам надбавки за эти неблагоприятные условия труда.

Тарифная система должна учитывать государственные гарантии по оплате труда.

**Тарифно-квалификационный справочник (ТКС)** представляет собой сборник квалификационных характеристик по профессиям и работам (с детализацией по разрядам, классам, категориям). По профессиям, который встречаются в разных отраслях разработан Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), по остальным профессиям действуют отраслевые ТКС.

**Тарифная сетка** – совокупность **тарифных разрядов** работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью **тарифных коэффициентов**.

По ЕТКС работ и профессий большинство рабочих «тарифицируются» по 6 основным разрядам, т.е. в ЕТКС предусмотрена 6-разрядная сетка.

Таблица 5.1 – Пример тарифной сетки

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2

На большинстве производств действует 6– или 8-разрядная сетка, но есть и 10- и 12-разрядные сетки. Для бюджетной сферы применяется ЕТС, содержащая 18 разрядов, из которых с 1 по 10 применяются для расчета оплаты труда рабочих, со 2 по 18 служащих. Соотношение тарифного коэффициента между 1-м и 18-м разрядами составляет 1 : 4,5. Субъекты Федерации за счет своих бюджетов могут повышать эти ставки Единой тарифной сетки.

**Тарифный разряд** – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника. Тарифные разряды рабочих по профессиям устанавливаются согласно Единым тарифно-квалификационным

справочникам работ и профессий рабочих (если не оговорен другой порядок).

*Состав работ, выполняемых рабочими по каждому конкретному рабочему месту с учетом его специфики, указывается в тарифно-квалификационной карточке, с которой рабочий должен быть ознакомлен под роспись.*

**Тарифный коэффициент** показывает во сколько раз тарифная ставка работника данной квалификации выше тарифной ставки работника первого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен 1.

**Тарифная ставка**  $C_m$  – это установленный размер оплаты труда в единицу времени с учетом ее сложности.

В Российской Федерации применяются три вида тарифных ставок:

- часовые;
- дневные;
- месячные (оклады).

Размер тарифной ставки первого разряда определяется коллективным договором предприятия, но не может быть ниже законодательно установленного уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Ставки работников остальных разрядов определяются по формуле 5.9:

$$C_{m^i\_разряд} = C_{m^1\_разряд} \cdot K_{m^i\_разряд}, \text{руб.} \quad (5.9)$$

где  $C_{m^i\_разряд}$  – тарифная ставка работника  $i$ -го разряда, руб.

$C_{m^1\_разряд}$  – тарифная ставка работника первого разряда, руб.

$K_{m^i\_разряд}$  – тарифный коэффициент работника  $i$ -го разряда.

На предприятиях некоторых отраслей с целью дифференциации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в зависимости от объема, сложности производства и управления устанавливаются **три группы по оплате труда**. Кроме того, предусматриваются схемы должностных окладов с минимальным и максимальным значением оклада. Конкретный размер должностного оклада работнику устанавливается в зависимости от функциональной нагрузки и в пределах выделенных для оплаты труда средств. Группа по оплате труда и штатное расписание утверждаются приказом Директора (приложение).

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## 5.4 Формы и системы оплаты труда

**Формы и системы оплаты труда** помогают осуществлять связь заработка работника с количественными и качественными результатами.

В условиях риска и неопределенности предприятие самостоятельно устанавливает формы, системы и размеры трудового вознаграждения. Самой сложной задачей является установление взаимосвязи заработной платы каждого работника с количественными и качественными результатами труда. Важнейшими факторами, которые учитываются при выборе форм и разработке систем оплаты труда, являются цель и задачи производства применительно к конкретным рабочим местам и процессам.

Традиционно на предприятиях и в организациях используются **повременная и сдельная формы оплаты труда**. Содержание и сфера распространения каждой из них зависит от многих конкретных условий производства: технической оснащенности, характера трудовых функций, возможности влияния на изменение результатов производства и др.

При **повременной оплате труда** размер заработка работника определяется на основе фактически отработанного времени за период и соответствующей тарифной ставки присвоенного работнику квалификационного разряда.

Существуют 3 основные варианта расчета повременного тарифного заработка:

1. Почасовая оплата

$$T_z = C_{m \text{ час}} \cdot T, \text{руб.} \quad (5.10)$$

где  $T_z$  – тарифный заработок, руб.;

$C_{m \text{ час}}$  – часовая тарифная ставка по разряду работ, руб.;

$T$  – фактически отработанное время, ч.

2. Поденная оплата

$$T_z = C_{m \text{ дн}} \cdot T, \text{руб.} \quad (5.11)$$

где  $C_{m \text{ дн}}$  – дневная тарифная ставка по разряду работ, руб.;

$T$  – фактически отработанное время, дн.

3. На основе месячной тарифной ставки (оклада) с учетом отработанных за месяц часов. Если работнику установлен оклад, его месячный тарифный заработок будет равен окладу, когда за месяц полностью отработана установленная норма времени в часах. Если за месяц отработано меньше, тарифный заработок определяется вычитанием из оклада тарифной стоимости неотработанных часов.

Информация об установленных окладах повременщиков содержится в штатном расписании предприятия, которое составляется в разрезе его структурных подразделений.

Для повременной формы оплаты труда характерны две основные **системы заработной платы**:

- простая повременная;
- повременно-премиальная.

**При простой повременной системе оплаты труда** заработок работнику начисляется в зависимости от фактически отработанного времени и часовой (дневной) тарифной ставки работника.

**При повременно-премиальной системе** работник сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифной ставкой получает премию за обеспечение определенных количественных и качественных показателей.

Например, основные рабочие-повременщики премируются за выполнение производственных заданий и обеспечение качества выпускаемой продукции и работ.

Рабочие-повременщики, занятые обслуживанием основного производства, премируются за достижение показателей, характеризующих улучшение качества их работы: обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции, улучшение качества его использования и т.д.

Для работников-контролеров используются такие показатели премирования, которые учитывают их усилия по улучшению качества выпускаемой продукции: отсутствие пропуска продукции с браком, сокращение возвратов продукции с последующих операций и т.д.

Общий принцип **сдельной оплаты труда** – оплата за фактически выполненный объем работы с учетом ее сложности.

Различают следующие **системы сдельной оплаты труда**:

**1. При прямой индивидуальной (простой сдельной) системе** заработок работника непосредственно зависит от его выработки. Заработная плата начисляется в соответствии с количеством произведенной продукции по постоянным сдельным расценкам.

Заработок ( $Z$ ) определяется путем умножения объема изготовленной продукции ( $V$ ) на сдельную расценку за единицу этой продукции ( $P_c$ ):

$$Z = V \cdot P_c \quad (5.12)$$

**Сдельная расценка** – это тарифный заработок за единицу выполненной работы с учетом ее сложности.

$$P_c = t_n \cdot C_m, \text{ ч.} \quad (5.13)$$

2. При использовании **сдельно-премиальной системы** предусматривается выплата работнику в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премия за достижение установленных индивидуальных или коллективных показателей.

В качестве показателей премирования используются:

- рост производительности труда;
- улучшение качества продукции, работ;
- освоение новой техники и технологии;
- снижение материальных затрат и т.д.

**3. При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда** выработка работника в пределах установленной нормы оплачивается по действующим на предприятии прямым сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх нормы, – по повышенным расценкам, прогрессивно нарастающим в зависимости от степени выполнения нормы выработки.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда вводится обычно временно (на 3-6 месяцев) на решающих участках производства, где сложилась неблагоприятная ситуация с выполнением плана производства продукции.

**Рассмотрим пример.** Смена – 8 часов. Норма времени на операцию – 0,2 н/ч. За смену рабочий выполнил 60 операций. Сдельная расценка на операцию – 14 руб. На участке применяется сдельно прогрессивная оплата труда.

Таблица 5.2 – Зависимость коэффициента увеличения сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки

% выполнения нормы выработки	Коэффициент увеличения $P_c$
100-120	1,3
120-140	1,5
140-160	1,7
Свыше 160	2

Определите:

- 1) размер тарифного заработка за смену при простой сдельной оплате труда,
- 2) общий тарифный заработок,
- 3) размер прогрессивной доплаты.
  1.  $Z = 14 \times 60 = 840$  руб.
  2.  $B_n = 8 / 0,2 = 40$  операций  
 40 операций – 100 %                       $x = \frac{60 \times 100}{40} = 150$  %  
 60 операций – x
  - $Z = 40 \times 14 + 20 \times (14 \times 1,7) = 1036$  руб.
3.  $D_{pr} = 1036 - 840 = 196$  руб.

Таблица 5.3 – Сходства и отличия сдельно-премиальной и сдельно-прогрессивной систем оплаты труда

Сдельно-премиальная СОТ	Сдельно-прогрессивная СОТ
<b>Сходство:</b> стимулируют рост производительности труда	
<b>Различия:</b>	
1. Производительность труда растет быстрее, чем оплата труда	1. Оплата труда растет более быстрыми темпами, чем производительность труда
2. Сдельная расценка остается постоянной	2. Сдельная расценка изменяется
3. Может применяться постоянно	3. Вводится на определенный период времени
4. В качестве показателей премирования может использоваться не только процент выполнения нормы выработки, но и показатели, характеризующие качество выполнения работ, экономию материальных ресурсов	4. Стимулирует, в основном, рост производительности труда

4. Размер оплаты труда при **аккордно-сдельной системе** устанавливается за весь объем подлежащих выполнению работ с указанием срока их выполнения. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ.

5. При **косвенно-сдельной системе оплаты труда** заработная плата вспомогательного работника находится в прямой зависимости от выработки основных рабочих, которых он обслуживает. Эта СОТ применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной степени зависит темп работы и выработка основных рабочих.

Обязательным условием введения косвенной сдельной СОТ является возможность закрепления вспомогательных рабочих за определенным оборудованием или рабочими-сдельщиками, от выработки которых зависит их оплата. При этом повышается материальная заинтересованность вспомогательных рабочих в улучшении обслуживания рабочих мест и оборудования.

Бригадная форма оплаты труда применяется в условиях бригадной организации труда.

Оплата осуществляется по единому бригадному наряду за конечные результаты труда всей бригады. Заработная плата начисляется на всю бригаду в целом, а затем распределяется между ее членами по установленным показателям.



В общий бригадный заработок не включаются и распределению не подлежат так называемые «адресные» индивидуальные выплаты, например, за бригадирство, индивидуальные премии и т.д.

При распределении бригадного заработка можно учитывать показатели КТУ (коэффициент трудового участия). Как правило, базовое значение КТУ равно 1. Фактическое значение КТУ определяется на основе показателей, увеличивающих или уменьшающих базовое значение. Например, прогулы – 0,1 за каждый случай, опоздание на работу – 0,05, внесение рационализаторских предложений + 0,1 и т. п.

Использование показателей КТУ позволяет более обоснованно распределять бригадный заработок, т. к. повышается точность определения индивидуального вклада каждого работника в общие результаты труда бригады.

Условный показатель для распределения общего заработка ( $d_i$ ) определяется:

$$d_i = C_m \cdot T \cdot KТУ, \quad (5.14)$$

где  $T$  – фактически отработанное время, ч;

$KТУ$  – коэффициент трудового участия.

#### Алгоритм распределения бригадного заработка:

1. Определяется показатель для распределения заработка по каждому работнику;

2. Определяется общая сумма условных показателей для распределения заработка по всем работникам бригады в целом ( $d$ ):

$$d = \sum d_i, \quad (5.15)$$

3. Определяется размер заработка, приходящийся на оплату единицы условного показателя ( $D$ ):

$$D = \frac{З_{бп}}{d}, \quad (5.16)$$

где  $З_{бп}$  – бригадный заработок, руб.

4. Исходя из суммы условных показателей по каждому работнику и размера заработка, приходящегося на оплату единицы условного показателя, определяется размер заработка каждого члена бригады ( $З_{mi}$ ):

$$З_{mi} = d_i \cdot D \quad (5.17)$$

**Пример.** Бригадой сборщиков из четырех человек за месяц собрано 1000 изделий. Бригадная норма времени на сборку одного изделия 10 нормо-часов.

Определить заработок всей бригады и распределить его между членами бригады по данным, представленным в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Данные для расчета

Профессия, разряд рабочего	$C_{m\text{час}}$ руб.	Фактически и отработано за месяц, час.	КТУ	$d_i$	$Z_m$ , руб.
1. Слесарь 5 разряда	55	143	1,1	8651,5	52495,6
2. Слесарь 4 разряда	47,4	137	1,0	6493,8	39403,1
3. Сварщик 3 разряда	41,3	176	0,9	6541,9	39694,9
4. Сварщик 4 разряда	43	176	1,2	9081,6	55105,3
ИТОГО				30768,8	186700

1. Определяем тарифный заработок бригады:

$$Z_{m\_бр} = (55 + 47,4 + 41,3 + 43) \times 10 \times 1000 = 186700 \text{ руб.}$$

2. Определяем условные показатели для распределения бригадного заработка для каждого члена бригады:

$$d_1 = 5,5 \times 143 \times 1,1 = 8651,5$$

$$d_2 = 4,74 \times 137 \times 1 = 6493,8$$

и т.д.

3. Определяем общую величину условных показателей по всей бригаде в целом:

$$d = 8651,5 + 6493,8 + 6541,9 + 9081,6 = 30768,8$$

4. Определяем размер тарифного заработка, приходящийся на единицу условного показателя:

$$D = 186700 / 3076,88 = 60,678 \text{ руб.}$$

5. Рассчитываем размер тарифного заработка каждого члена бригады:

$$Z_{m1} = 60,678 \times 865,15 = 52495,6 \text{ руб.}$$

$$Z_{m2} = 60,678 \times 649,38 = 39403,1 \text{ руб.}$$

и т.д.

Кроме того, в настоящее время на предприятиях и организациях находят свое применение таких систем оплаты труда, как:

– **бестарифная** – оплата производится исходя из трудового вклада конкретного работника в деятельность организации;

– **система плавающих окладов** – труд оплачивается исходя из суммы денежных средств, которую организация может направить на выплату заработной платы;

– **система выплат на комиссионной основе** – размер оплаты труда устанавливается в процентах от выручки, полученной организацией.

Установленные системы оплаты труда фиксируются в коллективном договоре, положении об оплате труда или трудовых договорах с конкретными работниками.

Разным категориям работников могут быть установлены различные системы оплаты труда. Положение об оплате труда согласовывается с соответствующим профсоюзом и подтверждается приказом руководителя организации.

Работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного рода выплат устанавливаются законами и иными нормативно-правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций [ст. 135 ТК РФ].

### **5.5 Доплаты, надбавки и премирование персонала, их место в системе трудовых отношений в организации**

В целях стимулирования труда могут устанавливаться надбавки и доплаты. Надбавки и доплаты являются элементом тарифной системы, дополнительным к тарифным ставкам.

Обычно они делятся на 2 группы:

- компенсационные доплаты;
- стимулирующие выплаты.

Размер компенсационных доплат (доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в вечернее и ночное время и т.д.) определяется предприятием самостоятельно, но должен быть не ниже размеров, установленных Правительством.

Стимулирующие выплаты (надбавки и выплаты за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, премии, вознаграждения) определяются предприятиями самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств.

Существуют следующие виды надбавок и доплат (на примере угледобывающей Компании):

- надбавка за классность и профессиональное мастерство;
- надбавка за высокую квалификацию;

- надбавка за интенсивность труда;
- доплата за работу в вечернее и ночное время;
- доплата за работу во вредных и тяжелых условиях;
- доплата за работу с разделением рабочего дня на части с перерывом не менее 2-х часов;
- доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за руководство бригадой;
- доплата за работу со сведениями соответствующими степени секретности;
- доплата при выполнении работ различной квалификации;
- оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни и др.

**Надбавка за классность и профмастерство.** Надбавки за классность и профмастерство устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности рабочих в повышении квалификации, сокращении текучести кадров и обеспечения на этой основе роста производительности труда, улучшения качества выполняемых работ.

Размер надбавки за профессиональное мастерство:

1-й класс – 15 %.

2-й класс – 10%.

Размер надбавки за классность:

Водителям автомобилей:

1-й класс – 25 %.

2-й класс – 10%.

Машинистам локомотивов:

1-й класс – 15%.

2-й класс – 10%.

Надбавка за классность и профмастерство устанавливается комиссионно, в пределах выделенных на эти цели средств, для чего в организации создается комиссия, которая утверждается приказом.

Надбавка за классность и профмастерство устанавливается сроком на 12 месяцев, после чего работнику необходимо подтвердить класс в установленном выше порядке.

Надбавка за классность и профмастерство не выплачиваются в случаях:

- невыполнение месячного производственного задания по вине работника;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины.

При систематическом допущении брака в работе или аварии по вине рабочего надбавка отменяется и впоследствии может быть установлена в оговоренном ранее порядке.

**Надбавка за высокую квалификацию** – это вознаграждение работника за высокопроизводительный труд в зависимости от качества и результатов выполняемой работы, как для структурного подразделения, так и для компании в целом.

Надбавка за высокую квалификацию может быть установлена рабочим в следующих случаях:

1) надбавка за высокую квалификацию (код начисления 204) может быть установлена отдельным рабочим, занятым обслуживанием импортного, высокопроизводительного горно-транспортного оборудования (машинист (помощник машиниста) экскаватора, машинист (помощник машиниста) буровой установки).

Надбавка устанавливается рабочему в размере не более 100 % от его тарифной ставки (оклада) на среднегодовую норму рабочего времени.

Надбавка за высокую квалификацию выплачивается за фактически отработанное время (объемы, плановый ремонт, аварийный ремонт).

2) надбавка за высокую квалификацию (код начисления 206) может быть установлена отдельным рабочим, достигшим наивысших показателей (результатов) труда путем эффективной организации своего труда, повышения интенсивности труда, совершенствования приемов и методов труда, внедрения рационализаторских предложений, передачи передового опыта другим работникам и прочими способами.

Надбавка за высокую квалификацию устанавливается индивидуально конкретному рабочему в размере не более 200 % от его тарифной ставки (оклада) на среднегодовую норму рабочего времени.

***Начисление премии на надбавку за высокую квалификацию не производится.***

Надбавка за высокую квалификацию устанавливается в пределах текущего планируемого года.

**Надбавка за интенсивность труда** – устанавливается в размере до 30 % тарифной ставки.

Надбавка за интенсивность труда выплачивается за фактически отработанное время на объемах.

***Начисление премии на надбавку за интенсивность труда не производится.***

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в пределах текущего планируемого года.

В случае невыполнения показателей премирования, выплата надбавки за интенсивность труда в данном месяце не производится.

**Доплата за работу в вечернее и ночное время.** Доплата за работу в вечернее время устанавливается в размере 20 % от установленной тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в вечернее время.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 40 % от установленной тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Вечерним временем считается часть суток с 20 час. до 22 час. (если не предусмотрен другой порядок).

Ночным временем считается часть суток с 22 час. до 6 час. утра следующего дня. В случае, если более половины рабочего времени смены приходится на ночное время, то вся смена считается ночной и доплата за работу в ночное время распространяется на всю продолжительность смены.

**Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях.** Для рабочих, занятых на выполнении работ на глубине 150 метров и ниже уровня дневной поверхности, оплата труда производится по тарифным ставкам, увеличенным на 10% за фактически отработанное время на глубине.

Перечни профессий и работ, работа на которых дает право на получение доплат, а также % доплаты определяются по результатам аттестации рабочих мест. Если за работу во вредных условиях труда установлены повышенные тарифные ставки, то доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда не производится.

**Доплата за работу с разделением рабочего дня на части с перерывом не менее 2-х часов.** Устанавливается для водителей, работников здравпунктов, охранников по сопровождению рабочих день которых вследствие особого характера труда может быть разделен на части так, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Размер доплаты устанавливается не более 30% тарифной ставки (оклада). Время указанного перерыва в рабочее время не включается, а общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы.

**Доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.** Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, а также при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполненных работ, производится доплата в размере до 50 % тарифной ставки.

Все эти виды работ допускаются с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ.

**Доплата за руководство бригадой.**

Доплата за руководство бригадой производится:

Численность бригады, человек	Размер доплат в % к тарифной ставке (окладу) за отработанное время
------------------------------	--

от 4 до 6 человек	10
свыше 6 до 20 человек	15
свыше 20 человек	20

Доплата за руководство бригадой выплачивается бригадиру:

- при выполнении месячного задания бригадой;
- при отсутствии претензий к качеству выполняемых работ.

**Доплата за работу со сведениями соответствующими степени секретности.** Доплата за работу со сведениями соответствующими степени секретности устанавливается приказом директора в соответствии с требованиями законодательных актов РФ.

Доплата за работу со сведениями соответствующими степени секретности начисляется на установленный оклад, но не более нормы рабочего времени.

**Доплата при выполнении работ различной квалификации.**

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой работы.

В случае если рабочему – сдельщику поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, то выплачивается межразрядная разница.

**Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа).** Сверхурочная работа может иметь место с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии либо стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая в следствии непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу для жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

– для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочными признаются работы, которые производились:

– при поденном учете рабочего времени – сверх нормальной продолжительности рабочего дня;

– при суммированном учете рабочего времени – сверх нормы рабочего времени учетного периода.

Сверхурочная работа *оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.*

При этом по желанию самого работника выполненная сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работники, которым устанавливается режим ненормированного рабочего дня, права на оплату сверхурочной работы не имеют.

**Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.** Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только с письменного согласия и в строго определенных случаях:

– для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия;

– для предотвращения несчастных случаев, уничтожения и порчи имущества;

– для выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

– сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;

– повременщикам – по двойным тарифным ставкам и окладам.

По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Соответственно, если отгул взят за работу в выходной день, то его оплата производится в размере одинарной ставки.

**Районный коэффициент** – определяет размер увеличения оплаты труда наемных работников организаций, расположенных в различных



природно-климатических зонах. В систему территориального регулирования включены следующие элементы:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;
- коэффициенты за высокогорность местности;
- коэффициенты к заработной плате за пустынную и безводность местности;
- отдельные гарантии и компенсации лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Для работников Кемеровской области районный коэффициент установлен в размере 30%.

***На единовременное поощрение (выплаты) работникам районный коэффициент не начисляется, если в нормативных документах не определен другой порядок.***

**Премия** – одна из наиболее распространенных разновидностей поощрения наемных работников за выполнение и перевыполнение показателей, непосредственно входящих в его трудовые обязанности. Премияльное положение, как правило, содержит не менее пяти следующих разделов:

- круг премируемых работников;
- показатели и условия премирования;
- размер премии;
- периодичность премирования;
- источники выплаты премии.

Поощрительные системы оплаты труда, прежде всего, следует различать по их целевому назначению, определяющему форму и содержание механизма взаимосвязи поощрительной оплаты с основным заработком. С этой точки зрения можно выделить несколько групп поощрительных систем.

1. Системы, увязывающие основную оплату труда с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника. К ним относятся различные премии за текущие результаты работы.

2. Системы, увязывающие основную оплату труда с личными, деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе. Это прежде всего доплаты и надбавки стимулирующего характера: за профессиональное, совмещение профессий и должностей, расширение норм (зон) обслуживания, выполнение прежнего или большего объема работ (услуг) меньшей численностью работников.

3. Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с определенными достижениями, не носящими

систематического характера, или с какими - либо общими коллективными результатами работы в течение определенного, достаточно длительного, календарного периода (полугодие, год). Это различные единовременные премии и вознаграждения: за выполнение особо важных производственных заданий, по итогам деятельности фирмы за год, полугодие, квартал.

На основе рассмотренных классификаций групп поощрительных систем отметим следующие различия между надбавками, доплатами и премиями.

1. Доплаты и надбавки чаще всего характеризуют особые условия работы конкретного работника. Премии рассчитаны на то, чтобы стимулировать достижение на производстве какого-то определенного результата. Премию получит любой работник, который достиг этого результата. Но он может и не получить премию при плохой работе.

2. Премирование лучше всего вводить для решения каких-то конкретных или же новых задач, например, за экономию ресурсов. Через какое-то время, когда важным станет, скажем, качество продукции, условия премирования меняются, стимулируя улучшение качественных характеристик.

3. Премия чаще всего стимулирует результаты коллективного труда. Доплаты и надбавки же персонифицированы. Премия, которая установлена для всех, имеет более широкий диапазон действия, а потому нередко с точки зрения результатов труда эффективнее отдельных видов доплат, так как ее стимулирующее воздействие распространяется на весь коллектив.

## 5.6 Нетрадиционные системы оплаты и стимулирования труда

Антиподом тарифного выступает так называемый **бестарифный** (распределительный) вариант организации оплаты труда. В этой системе отражена общая тенденция отказа от гарантированных окладов, тарифов, ставок.

Применяются следующие виды бестарифных систем оплаты труда:

- «бальная»;
- «плавающие оклады»;
- «комиссионная».

**Подбестарифной бальной оплатой труда** понимается СОТ, характеризующаяся следующими основными чертами:

- полная зависимость уровня оплаты труда работников от фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам работы;
- присвоение каждому работнику постоянных коэффициентов (КУ), комплексно характеризующих их квалификационный уровень и

определяющих трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности каждого работника;

– присвоение каждому работнику КТУ в текущих результатах деятельности.

КУ устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется делением фактической зарплаты работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период. Затем все работники распределяются по квалификационным группам. Для каждой из групп устанавливается свой квалификационный коэффициент.

**Алгоритм определения заработной платы при бестарифной СОТ:**

1. Определяется общее количество баллов, заработанных каждым работником ( $d_i$ ):

$$d_i = KU \cdot T \cdot KТУ \quad (5.16)$$

2. Определяется общая сумма баллов для распределения заработка по всем членам трудового коллектива в целом ( $d$ ):

$$d = \sum d_i \quad (5.17)$$

3. Определяется размер заработка, приходящийся на оплату одного балла ( $D$ ):

$$D = \frac{Z_{общ}}{d}, \quad (5.18)$$

где  $Z_{общ}$  – общий заработок всего коллектива.

4. Исходя из суммы условных показателей по каждому работнику и размера заработка, приходящегося на оплату единицы условного показателя, определяется размер заработка каждого члена трудового коллектива ( $Z_i$ ):

$$Z_i = d_i \cdot D \quad (5.19)$$

**Пример.** Фонд заработной платы работников цеха за месяц составил 1770 тыс. руб. Общее число заработанных баллов работниками – 16300. Начислить зарплату отдельным членам трудового коллектива.

№ п/п	КУ	Количество отработанных часов	КТУ	Количество заработанных баллов	Зарплата отдельных работников, руб.
1.	1,3	180	1,1	257,4	27951,1

2.	2,1	123	0,9	232,5	25247,2
3.	1,7	180	1,04	318,2	34553,3
				....	....
				16300	1770000

1. Определяем общее количество баллов, заработанных каждым работником:

$$d_1 = KU \cdot T \cdot KTV = 180 \times 1,3 \times 1,1 = 257,4$$

и т.д.

2. Определяем размер заработка, приходящийся на оплату одного балла:

$$D = \frac{Z_{\text{общ}}}{d} = 1770000 / 16300 = 108,59 \text{ руб.}$$

3. Рассчитываем заработную плату отдельных работников:

$$Z_1 = d_1 \cdot D = 257,4 \times 108,59 = 2795,11 \text{ руб.}$$

и т.д.

При использовании системы оплаты труда «плавающие оклады» специалистам каждый месяц устанавливаются новые оклады. При этом оклады на следующий месяц устанавливаются по результатам работы за предыдущий месяц или формируются по фактической прибыли.

При **комиссионной системе** (ставка трудового вознаграждения) оплата устанавливается в виде фиксированной доли дохода, который получает организация от реализации продукции (услуг), производимой работником по трудовому соглашению.

Основополагающим принципом этих систем является вознаграждение работника за овладение дополнительными навыками или знаниями, а не за потенциальный вклад занимаемой им должности в достижение целей организации, что обеспечивает постоянное повышение качества ее трудовых ресурсов.

## 5.7 Фонд оплаты труда

**Фонд оплаты труда (ФОТ)** – общая сумма средств в денежной и натуральной форме, распределяемых между работниками организации в соответствии с результатами, количеством и качеством.

В фонд оплаты труда включаются:

- Оплата за отработанное время (в денежной и натуральной форме):
  - зарплата по тарифным ставкам и окладам;
  - зарплата по сдельным расценкам, в процентах от выручки от продажи продукции, в долях от прибыли;
  - премии и вознаграждения, носящие систематический характер, независимо от источника выплаты;
  - стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам;

– компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда и т. д.;

– оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;

– оплата труда работников несписочного состава.

2. Оплата за неотработанное время (в денежной и натуральной форме):

– оплата ежегодных и дополнительных отпусков;

– оплата учебных отпусков;

– оплата льготных часов подростков;

– оплата за период повышения квалификации, переподготовки или обучения вторым профессиям;

– оплата простоев не по вине работника;

– оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками,

– выполняющими государственные и общественные обязанности;

– оплата дней невыхода по болезни за счет средств организаций (кроме пособий по временной нетрудоспособности);

– оплата за время вынужденного прогула и т. д.

3. Единовременные поощрительные и другие выплаты:

– разовые премии независимо от источников выплаты;

– вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет;

– материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников;

– денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

– дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска;

– стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций;

– другие единовременные поощрительные выплаты, включая стоимость подарков.

4. Выплаты на питание, жилье, топливо (носящие регулярный характер):

– стоимость бесплатно предоставленного питания и продуктов (в соответствии с законодательством);

– средства на возмещение расходов по оплате жилья и коммунальных услуг;

– стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива;

– стоимость бесплатно предоставленного жилья и коммунальных услуг (в соотв. с законодательством);

– оплата питания работников (сверхустановленной законодательством), в т.ч. в столовых, буфетах, по талонам.

Формирование средств на оплату труда может осуществляться следующими **методами**.

1. Нормативно-уровневый метод на основе нормативов на единицу объема продукции (на 1 рубль товарной продукции, на единицу продукции в натуральном выражении и т.д.).

При формировании средств на оплату труда нормативно-уровневым методом на фирмах, где среди рабочих преобладает сдельная форма оплаты труда и удельный вес служащих невысок, используется следующая формула:

$$\text{ФОТ} = \text{Н} \times \text{Q} \times (1/100), \quad (5.20)$$

где Н – норматив формирования средств на заработную плату в количестве на единицу объема продукции; Q – объем продукции в принятых единицах измерения.

Нормативно-уровневый метод не учитывает различий в зарплатоемкости продукции, поэтому он наиболее приемлем в организациях, выпускающих сравнительно однородную продукцию.

2. Нормативно-приростный метод на основе нормативов прироста средств на заработную плату на каждый процент прироста объема производства.

При формировании средств на оплату труда этим методом используется формула:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} \times [(100 + \text{Н} \times \text{Q}) / 100], \quad (5.21)$$

где  $\text{ФОТ}_{\text{баз}}$  – базовый фонд оплаты труда;

Н – норматив прироста фонда оплаты труда на 1% прироста объема продукции;

Q – прирост объема продукции, %.

К недостаткам этого метода можно отнести то, что планируемый фонд оплаты труда зависит от базового, в котором могут быть как необоснованная экономия, так и непроизводительные выплаты.

Норматив заработной платы на единицу объема продукции с учетом планируемых изменений производительности труда и средней заработной платы рассчитывается по формуле:

$$\text{Н}_{\text{пл}} = \text{Н}_{\text{баз}} \times [(100 + \Delta\text{З}) / (100 + \Delta\text{П})], \quad (5.22)$$

где  $\text{Н}_{\text{пл}}$  – планируемый норматив;

$\text{Н}_{\text{баз}}$  – базовый норматив;

$\Delta\text{З}$  – прирост заработной платы, %;

$\Delta\text{П}$  – прирост производительности труда, %.

3. Метод прямого счета или поэлементного расчета прямым счетом по нормативам трудоемкости, тарифным ставкам (окладам), среднему тарифному коэффициенту, средней тарифной ставки и т.п.

## Практические задания к главе V

## 1. Вопросы для самоконтроля

1. Дайте характеристику элементов тарифной системы организации оплаты труда.
2. Охарактеризуйте формы и системы оплаты труда.
3. В чем заключается отличие тарифной и бестарифной форм организации оплаты труда?
4. В чем заключается сущность бестарифной оплаты труда?
5. Приведите примеры компенсационных доплат и стимулирующих выплат.

## 2. Задачи

1. Годовой фонд заработной платы рабочих увеличился в отчетном году по сравнению с предыдущим на 2,2 %, а среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 0,5 %. Определите как изменилась средняя заработная плата рабочих.

2. За месяц рабочий изготовил 50 изделий при норме выработки 40 изделий. Сдельная расценка за одно изделие составляет 252 руб. Зависимость коэффициента сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки представлена в таблице. Определите размер: заработка за месяц при простой сдельной оплате труда; заработка при сдельно-прогрессивной оплате труда; прогрессивной доплаты.

Таблица – Исходные данные для расчета

Процент выполнения нормы выработки, %	Коэффициент увеличения сдельной расценки
100–110	1,1
111–120	1,3
121–130	1,5
свыше 130	1,7

3. На основании представленных в таблице данных определите недостающие в таблице показатели:

Таблица – Исходные данные для расчета

Показатель	I полу- годие	III квартал	Октябрь	Январь– октябрь
1. Фонд заработной платы рабочих за месяц, тыс. руб.	10881	11401	...	...

2. Среднесписочная численность рабочих, чел.	1505	...	1517	...
3. Среднемесячная заработная плата одного рабочего, руб.	...	7550	7960	...

4. Определите расценку за единицу изделия и форму оплаты труда по данным таблицы.

Таблица – Исходные данные для расчета

Работники	Зарботная плата, руб.	Количество изделий, шт.
Иванов А.П.	22385	1155
Сидоров И.Л.	26280	1210
Петров Д.Р.	24750	1250
Сазонов В.В.	26450	1230

5. Бригадой сборщиков из четырех человек за месяц собрано 70 изделий. Бригадная норма времени на сборку одного изделия составляет 2,5 нормо-ч. Определите заработок всей бригады и, распределив его между членами бригады, заполните таблицу до конца.

Таблица – Исходные данные для расчета

Профессия, разряд рабочего	Часовая тарифная ставка (Ст), руб.	Фактически отработано за месяц (Т), ч	Коэффициент трудового участия (КТУ)	Условный показатель для распределения тарифного заработка (d)	Тарифный заработок (Зт), руб.
1. Слесарь V-го разряда	85,0	152	1,1	...	...
2. Слесарь IV-го разряда	77,4	145	1,0	...	...
3. Сварщик III-го разряда	68,3	180	1,1	...	...
4. Сварщик IV-го разряда	73,5	176	1,2	...	...
ИТОГО				...	...



*Примечание.* Общий бригадный заработок определяется на основе сдельной формы оплаты труда.

6. Рассчитайте фактический фонд оплаты труда бригады исходя из данных таблицы.

Таблица – Данные для расчета

Работники	Оклад по плану за 180 ч., руб.	Фактически отработанное время, ч.
Иванов А.П.	22340	190
Сидоров И.Л.	26270	176
Петров Д.Р.	24205	186
Сычов И.Р.	24980	178

7. Рассчитайте оплату труда каждого работника по данным таблицы. Фонд оплаты труда на бригаду из трех работников составил 50730 руб. На данном предприятии при начислении заработной платы применяются следующие коэффициенты:

К<sub>о</sub> – коэффициент образовательного уровня, который возрастает пропорционально росту знаний работника от 0,8 – 2,0;

К<sub>с</sub> – коэффициент, характеризующий опыт работы, значение которого составляет от 2 – 4,5, применяемый с целью снижения текучести кадров и обеспечения ежегодного стабильного прироста заработной платы;

К<sub>р</sub> – коэффициент, характеризующий место работника в структуре предприятия и соответствующий его разряду.

Таблица – Исходные данные для расчета

Работники	К <sub>о</sub>	К <sub>с</sub>	К <sub>р</sub>
Сидоров И.Л.	1,10	2,9	2,3
Петров Д.Р.	1,05	3,6	2,7
Сазонов В.В.	1,06	2,7	2,9

8. Определить сдельную расценку за изготовление единицы продукции, исходя из следующих данных. Работа тарифицируется по IV разряду; часовая тарифная ставка – 13 руб.; сменная норма выработки – 12 единиц продукции; продолжительность смены составляет 8 ч.

9. Рассчитать бригадную сдельную расценку за сборку аппарата по следующим данным. Бригада слесарей-сборщиков состоит из трех рабочих V разряда, двух рабочих IV разряда и одного рабочего III разряда; сменная норма выработки для бригады – 6 аппаратов; часовые тарифные ставки

работ, отнесенных к указанным разрядам, равны соответственно 15 руб., 13 руб. и 11 руб.; продолжительность смены – 8 час.

10. Определить бригадную сдельную расценку за ремонт одного аппарата, учитывая, что на ремонт аппарата установлены следующие нормы затрат рабочего времени: VI разряда – 35 ч., V разряда – 73 ч., IV разряда – 102 ч.; работы, тарифицируемые по указанным разрядам, оплачиваются по часовым тарифным ставкам 18 руб., 15 руб. и 13 руб. соответственно.

11. Рассчитать заработную плату рабочего V разряда за месяц по прямой сдельной, сдельно-премиальной, простой повременной и повременно-премиальной системам, основываясь на следующих данных. Часовая тарифная ставка равна 15 руб.; рабочий отработал за истекший месяц 170 ч. и изготовил 150 единиц продукции; норма времени на единицу продукции составляет 1,1ч.; премия в размере 25% заработка по тарифу выплачивается при условии выполнения месячной нормы выработки.

12. Определить месячный заработок рабочего по указанной системе. На операцию, выполняемую рабочим IV разряда, установлена норма времени 4,8 мин. Часовая тарифная ставка рабочего IV разряда равна 13 руб.; труд данного рабочего оплачивается по сдельно-прогрессивной системе. За месяц рабочий отработал 176 ч и изготовил 2300 единиц продукции. В соответствии с действующим на предприятии положением предусмотрено увеличение расценок на продукцию, выработанную сверх нормы выработки: на 25% при выполнении нормы от 100 до 125%; на 50% при выполнении нормы от 125 до 140%; на 100% при выполнении нормы от 140% и выше.

13. Определить месячный заработок вспомогательного рабочего по косвенной сдельной системе оплаты труда. Рабочий, часовая тарифная ставка которого равна 11 руб., обслуживает пять рабочих мест. На каждом рабочем месте производится по 25 единиц продукции за смену. Норма времени на изготовление единицы продукции равна 20 мин. Число рабочих дней за месяц равно 23.

## **ГЛАВА VI. УРОВЕНЬ, КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ**

### **6.1. Сущность, содержание понятий «уровень и качество жизни населения»**

Уровень жизни характеризует развитие и степень удовлетворения материальных, доходных и социальных потребностей граждан. Иными словами, это структура потребностей и их обеспечение соответствующими товарами и услугами.

Рост уровня жизни, его позитивная динамика создает возможности для улучшения качества жизни, формирует материальную базу для повышения его показателей. Условия, необходимые для улучшения качества жизни, не сводятся только к потреблению товаров и услуг, а включает социальные результаты экономического развития – среднюю продолжительность жизни,

уровень заболеваемости, условия и охрану труда, обеспечение прав человека и т.д.

В рыночной экономике важнейшими составляющими качества жизни становятся степень социальной защищенности населения, свобода выбора человека, улучшение социальной среды, культурные, национальные и религиозные отношения.

Уровень и качество жизни представляют собой степень развития и удовлетворения потребностей живущего в обществе человека. В соответствии со ст. 25 Конвенции МОТ № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилье, медицинский уход и социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, а также право на обеспечение на случай безработицы, инвалидности или иного случая утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам. По рекомендации ООН уровень жизни представляет собой систему нескольких элементов: здоровье, в том числе демографические условия, пища, одежда, фонды потребления и накопления, условия труда, занятость, организация труда, образование, в том числе грамотность, жилище, включая его благоустройство, социальное обеспечение, человеческие свободы.

ООН отказалась в целом от какого-либо интегрального показателя уровня жизни. Вместе с тем в целях международного сопоставления уровня жизни ООН использует так называемый индекс человеческого развития, включающий три интегральных индикатора: национальный доход на душу населения, продолжительность жизни, образование.

Таким образом, главной целью государственной политики в сфере социально-трудовых отношений является обеспечение каждому трудоспособному человеку условий, позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни. Существенную роль призваны также играть: проведение политики доходов населения, направленной на повышение уровня и стандартов жизни населения посредством развития спроса на потребительском рынке платных услуг на основе осуществления федеральных (а также на уровне субъектов Федерации) программ повышения экономической активности предприятий и населения. Реализация социальных программ в сфере труда, включая программы содействия профессиональному развитию персонала на производстве, улучшению условий труда и его охраны, установлению государственных гарантий защиты трудовых прав работников, обеспечению контроля и надзора за их соблюдением призваны служить базой обеспечения достойного уровня жизни населения.

## **6.2 Показатели уровня жизни населения**

Систему количественных и качественных показателей уровня жизни составляют: общий объем потребления материальных благ и услуг, уровень потребления продуктов питания и непродовольственных товаров, а также услуг; реальные доходы населения; размер заработной платы; поступления доходов из других источников (формирование доходов за счет пенсий, пособий, стипендий, реализации продукции личного подсобного хозяйства, дивидендов и процентов на инвестированные в производство, личные трудовые доходы); условия труда; продолжительность рабочего и свободного времени; жилищные условия; показатели образования; здравоохранения и др. При рассмотрении уровня жизни весьма важно учитывать всю совокупность социально-экономических условий, поскольку без оценки потребления материальных и духовных благ, доступности их для человека, социальных условий труда и уровня социального обеспечения, здравоохранения и других характеристик невозможно в полной мере судить о реально складывающемся уровне жизни населения.

Обобщающими стоимостными показателями уровня жизни населения принято считать:

**Общее потребление материальных благ и услуг**, включающее личное потребление населением материальных благ, платные и бесплатные услуги, предоставляемые населению. Расчет данного показателя обеспечивает взаимную увязку отдельных показателей благосостояния населения, что позволяет рассматривать уровень и структуру потребления во взаимосвязи с совокупными доходами населения и дает полную характеристику удовлетворения его личных потребностей.

**Реальные доходы населения (без учета услуг)** – номинальные в денежном выражении поступления средств за счет заработной платы, пенсий, пособий, стипендий и других источников, скорректированные на динамику цен. При росте реальные доходы падают, при снижении – возрастают.

**Реальные доходы населения с учетом услуг** включают в себя помимо денежных доходов стоимость полученных населением услуг. Они исчисляются путем корректировки номинальных доходов, включающих стоимость услуг, на динамику цен на товары и тарифов на услуги.

Для характеристики роста (снижения) реальных доходов исчисляются индексы реальных доходов всего населения, а также индексы реальных доходов в разрезе социальных групп. При исчислении индексов реальных доходов должна быть обеспечена сопоставимость соответствующих цен, для чего при расчетах учитывается изменение цен за сравниваемый период.

**Реальная заработная плата рабочих и служащих** – составная часть реальных доходов (с учетом услуг) – определяется путем деления номинальной (начисленной) заработной платы соответствующей группы населения на индекс потребительских цен на товары и услуги.

**Денежный доход семьи** представляет собой сумму денежных поступлений в виде заработной платы, пенсий, стипендий, пособий, предпринимательского дохода, процентов, дивидендов и других доходов от

собственности, средств от продажи продукции личного подсобного хозяйства. При бюджетных обследованиях семей в их денежном доходе не учитываются приросты вкладов в сберегательном банке в отличие от денежных доходов населения по данным баланса денежных доходов и расходов населения.

**Совокупный доход**, который в отечественной практике является основным показателем материальной обеспеченности населения, включает все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление.

В табл. 6.1 представлена динамика основных индикаторов, характеризующих уровень жизни населения Российской Федерации.

Таблица 6.1 – Индикаторы уровня жизни населения [11]

Показатель	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Фактическое конечное потребление домашних хозяйств (в текущих ценах), млрд. руб.	3813	12455	15284	18928	23684	25039	27660	32053
на душу населения, руб.	26014	86784	106842	132542	165920	175361	193630	224206
Среднедушевые денежные доходы населения (в месяц), руб.	2281,1	8088,3	10154,8	12540,2	14863,6	16895,0	18950,8	20754,9
Реальные располагаемые денежные доходы населения, в процентах к предыдущему году	112,0	112,4	113,5	112,1	102,4	103,0	105,9	100,4
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике, руб.	2223,4	8554,9	10633,9	13593,4	17290,1	18637,5	20952,2	23369,2
Реальная начисленная заработная плата, в процентах к предыдущему году	120,9	112,6	113,3	117,2	111,5	96,5	105,2	102,8
Средний размер назначенных пенсий, руб.	694,3	2364,0	2726,1	3115,5	4198,6	5191,1	7476,3	8202,9
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:								
млн. человек	42,3	25,4	21,6	18,8	19,0	18,4	17,7	18,0

в процентах от общей численности населения	29,0	17,8	15,2	13,3	13,4	13,0	12,5	12,7
в процентах к предыдущему году	84,9	88,5	85,0	87,0	101,1	96,8	96,2	101,7

### 6.3 Виды доходов населения, источники их формирования

Виды и одновременно источники формирования денежных доходов семьи принято классифицировать следующим образом:

- заработная плата и другие виды оплаты труда;
- пенсии, стипендии, пособия и другие выплаты из социальных фондов и бесплатные услуги;
- предпринимательские доходы, проценты, дивиденды и другие доходы от собственности;
- средства, полученные от продажи продукции личного подсобного хозяйства;
- стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, использованных в семье, а также поступлений от работодателя в виде оплаты жилья, транспорта, обучения и повышения квалификации.

Объем и структура денежных доходов населения Российской Федерации за 2005-2011 гг. приведены в табл. 6.2.

Таблица 6.2 – Объем и структура денежных доходов населения [11]

Показатель	Годы						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
млрд. руб.							
Денежные доходы, всего	13819	17290,1	21311,5	25244	28697,5	32485,3	35605,7
в том числе:							
- доходы от предпринимательской деятельности	1580,3	1915,1	2133,8	2583,6	2734,7	2873,3	3183,2
- оплата труда	8782,1	11237,1	14381,9	17255,7	19299,4	21192,1	23366,1
- социальные выплаты	1755,6	2080,4	2477,7	3333,3	4247,7	5761,9	6513,8
- доходы от собственности	1424,6	1720,7	1892,6	1565,7	1847,4	2022,8	1846,4
- другие доходы	276,4	336,8	425,5	505,8	568,3	635,2	696,2
в процентах к итогу							
Денежные доходы, всего	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:							
- доходы от предпринимательской деятельности	11,4	11,1	10,0	10,2	9,5	8,9	8,9
- оплата труда	63,6	65,0	67,5	68,4	67,3	65,2	65,6
- социальные выплаты	12,7	12,0	11,6	13,2	14,8	17,7	18,3

- доходы от собственности	10,3	10,0	8,9	6,2	6,4	6,2	5,2
- другие доходы	2,0	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0

Приведенные данные свидетельствуют о ярко выраженной тенденции снижения доли доходов от предпринимательской деятельности с 11,4 % в начале рассмотренного периода до 8,9 % – в 2011 г. и доходов от собственности с 10,3 % в 2005 г. до 5,2 % – в 2011 г. Наряду с этим наблюдается увеличение доли оплаты труда и социальных выплат.

Такая динамика в большей степени объясняется разразившемся кризисом в экономике страны в 2008 г., что повлекло за собой снижение активности предпринимательской деятельности и как следствие необходимость государственной поддержки наиболее незащищенных слоев населения.

В связи с появлением новых элементов в структуре доходов необходимо рассмотреть вопрос об их экономической природе. Можно ли относить их к трудовым доходам? Прежде всего, речь идет о предпринимательстве - инвестировании личных денежных средств в производство товаров и услуг и получение за счет этого доходов (доходов на вложенный капитал) в виде прибыли, дивидендов по акциям, процентов по государственным ценным бумагам и т.п. Получают развитие доходы от приобретения предприятий в частную собственность и занятия индивидуальной трудовой деятельностью. Поступления в семейный бюджет от индивидуальной трудовой деятельности по производству продукции и оказанию услуг населению имеют трудовое основание и поэтому, как и предпринимательские доходы, с полным основанием могут быть отнесены к **трудовым доходам**.

То же самое можно сказать и о доходах, полученных от реализации товарной продукции, произведенной в личном подсобном хозяйстве (на приусадебном или садово-огородном участке). Индивидуальная трудовая деятельность, являющаяся как основным, так и дополнительным занятием граждан, - составная часть совокупного общественного труда, звено общественного разделения труда. Отсюда – основная масса доходов от собственности и индивидуальной трудовой деятельности, так же как и доходы от всех видов труда по найму, могут быть объединены и классифицированы как трудовые доходы. В пользу отнесения доходов от собственности и предпринимательской деятельности к категории трудовых может служить то, что источник их получения в конечном итоге – труд в разных сферах, ибо средства, инвестируемые в производство, получены за счет труда. В то же время разграничение доходов, получаемого работником-акционером в форме заработной платы, не зависящей нередко от вклада работника в конечные результаты производства, и дохода от собственности (проценты, дивиденды), прямо связанного с конечными результатами,

необходимо для становления нормально функционирующей рыночной экономики.

В связи с этим к нетрудовым доходам правомерно относить лишь те из них, которые получены за счет отклонения (или уклонения) от принятых в обществе государственных правовых норм, норм морали и поведения граждан. Сюда могут быть отнесены, например, нажива за счет нарушения установленных законом норм (правил) хозяйствования, доходы перекупщиков и спекулянтов, средства, полученные в виде взяток, оплаты «сверху» при реализации дефицитных товаров и услуг, доходы, полученные путем вымогательства за положительное решение тех или иных вопросов в хозяйственной, гражданской или иных сферах функционирования общественного (экономического) механизма.

Следовательно, можно и необходимо различать доходы от трудовой деятельности, предпринимательские доходы, а также доходы от собственности, с одной стороны, трудовые и нетрудовые доходы – с другой. Принципиальные отличия каждой из этих групп должны рассматриваться под углом зрения их места в общественных отношениях, их экономической природы, а также в связи с соблюдением норм морали и нравственности.

Таблица 6.3 – Структура использования денежных доходов в 2005-2011 гг.

Показатель, %	Годы						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Денежные доходы и сбережения, всего	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:							
- покупка товаров и оплата услуг	69,6	69,0	69,6	74,1	69,8	69,6	73,5
- обязательные платежи и разнообразные взносы	10,1	10,5	11,8	12,3	10,5	9,7	10,3
- приобретение недвижимости	2,5	3,3	3,9	4,7	2,9	3,4	4,0
- прирост финансовых активов	17,8	17,2	14,7	8,9	16,8	17,3	12,2
- из него прирост, уменьшение (-) денег на руках у населения	1,5	3,4	3,8	0,3	0,4	2,3	1,6

Анализ данных об изменении структуры использования доходов населения свидетельствует о том, что основное направление расходов населения (табл. 6.3) – покупка товаров и оплата услуг. Наблюдается некоторое уменьшение доли обязательных платежей и взносов, что можно считать следствием абсолютного роста потребительских расходов и прироста финансовых активов.



Покупательная способность населения, формирование его платежеспособного спроса в существенной мере определяются соотношением спроса в существенной мере определяются соотношением роста денежных и натуральных доходов населения, с одной стороны, и динамики потребительских цен на товары и тарифов на услуги – с другой. В связи с этим в политике доходов весьма важно учитывать динамику номинальных и реальных располагаемых доходов.

**Номинальные доходы** включают всю сумму поступивших семье доходов.

**Реальные доходы** рассчитываются путем деления номинальных доходов на индекс потребительских цен и позволяют объективно судить об изменении платежеспособного спроса населения.

**Индекс потребительских цен** – изменение стоимости основных потребительских товаров и услуг за определенный период, выраженное в процентах. Он влияет на покупательную способность номинальных доходов населения.

**Покупательная способность номинальных доходов населения** отражает потенциальные возможности приобретения товаров и услуг населением, выраженное соотношением конечных доходов с величиной прожиточного минимума. Его величина растет с ростом потребительских цен, а следовательно, рост индекса потребительских цен следует рассматривать как свидетельство снижения покупательной способности доходов населения.

Для определения реальных располагаемых доходов населения номинальные доходы принято делить на индекс потребительских цен:

$$D_{р.р.} = \frac{D_n}{I_{пц}} \quad (6.1)$$

где  $D_{р.р.}$  – доходы реально располагаемые;  $D_n$  – доходы номинальные;  $I_{пц}$  – индекс потребительских цен.

## Практические задания к главе VI

### 1. Вопросы для самоконтроля

1. Сущность понятия «уровень и качество жизни населения».
2. Показатели, характеризующие уровень жизни населения.
3. Виды доходов населения и источники их выплат.

### 2. Задания

1. На основе статистических данных проанализировать динамику основных индикаторов, характеризующих уровень жизни населения РФ за последние 3 года.

2. На основе статистических данных проанализировать динамику объема и структуры денежных доходов населения РФ за последние 3 года.

3. На основе статистических данных проанализировать использование денежных доходов населения РФ за последние 3 года.

## **ГЛАВА VII. ОСНОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **7.1. Социально-трудовые отношения и управление человеческими ресурсами**

Производственные отношения представляют собой совокупность трудовых, стоимостных и имущественных отношений. Трудовые отношения – важный элемент производственных отношений. Они возникают между участниками трудового процесса на основе разделения и кооперации труда в связи с необходимостью обмена деятельностью и ее продуктами для создания потребительской стоимости.

**Социально-трудовые отношения** – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В то же время социально-трудовые отношения, безусловно, субъективированы, так как они отражают субъективно определенные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной ими взаимной зависимостью.

Социально-трудовые отношения между участниками трудового процесса воссоздаются и воспроизводятся благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздействием потребностей, интересов, ценностных ориентаций, трудовой ситуации. Из всех разнообразных видов социально-экономического поведения – трудового, демографического, миграционного, лично-хозяйственного, потребительского, досугового, поведения в сфере производства, распределения и обмена – трудовое и профессиональное является важнейшим в формировании социально-трудовых отношений.

**Субъектами социально-трудовых отношений** могут выступать работники, группы работников, объединенных каким-либо системообразующим признаком. В связи с этим социально-трудовые отношения могут быть индивидуальными, когда с отдельным работодателем взаимодействует отдельный работник, а также групповыми или коллективными, когда работники (работодатели) взаимодействуют между собой.

В качестве субъекта социально-трудовых отношений также может выступать организация (предприятие) или их группа, а также

территориальное образование. В этом же качестве мировое сообщество в определенных условиях рассматривает и отдельное государство.

Наемный работник – гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. Договор найма может быть письменным или устным, но в любом случае он определяет социально-трудовые отношения между его участниками. В качестве работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать как отдельный работник, так и группа работников, различающихся по своему положению в социально-профессиональной структуре, направленности интересов, мотивации труда и другим признакам.

Рассмотрим основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики (рис. 7.1).

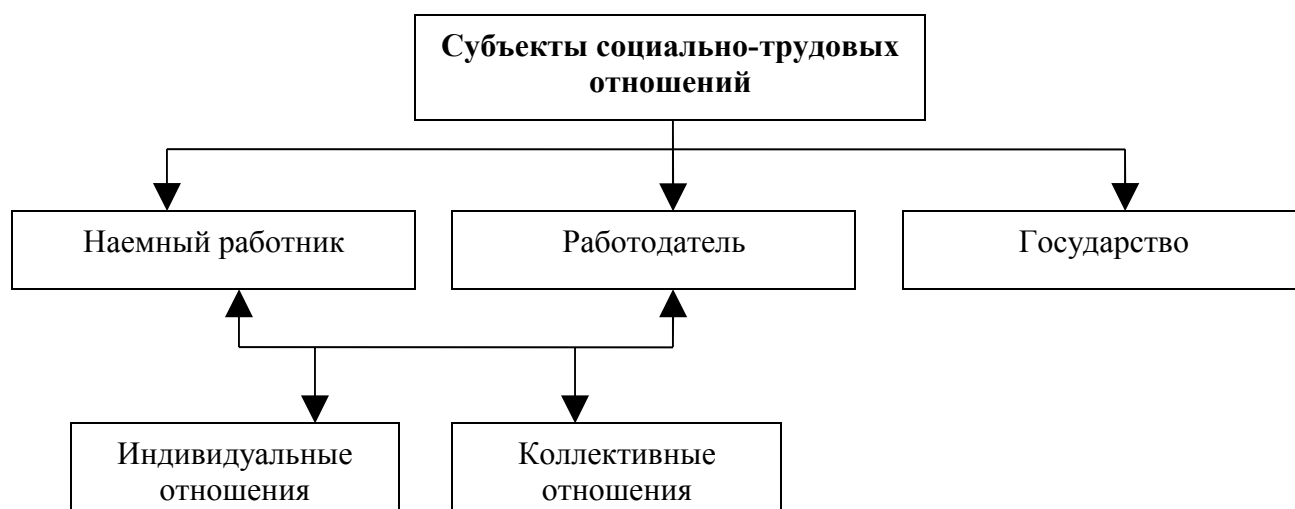


Рисунок 7.1 – Субъекты социально-трудовых отношений

Основой групповых и индивидуальных различий выступают возраст, пол, состояние здоровья, степень образованности, профессиональная, должностная, отраслевая принадлежность, территориальное размещение, определяющие сущностные стороны в трудовом поведении работника.

Возрастные различия в процессе формирования новых социально-трудовых отношений в России играют особую роль: смена поколений, серьезно отличающихся друг от друга по основным социально-психологическим параметрам, ориентации и мотивации, требует адекватного учета. На социально-трудовых отношениях не может не сказаться и пол, например, специалисты отмечают, что мужчинам присущ повышенный радикализм, а женщинам – конформизм.

Работник должен обладать определенными качествами, оценка состояния которых может дать реальное представление о сущности и зрелости социально-трудовых отношений. Прежде всего, наемный работник должен обладать готовностью и способностью к личному участию в

социально-трудовых отношениях, иметь определенную установку на предпочтительные способы участия в них.

Развитые трудовые отношения предполагают существование институтов, выступающих от имени работников, защищающих их интересы. Традиционно таковыми являются профессиональные союзы – массовые организации, объединяющие наемных работников, связанных общностью социально-экономических интересов. Возможны и другие организационные формы объединения наемных работников.

Согласно международной классификации статуса в занятости **работодатель** – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих работников.

Обычно работодатель является собственником средств производства. Однако, в хозяйственной практике России работодателем считается также и руководитель в государственном секторе экономики, который нанимает работников по договору, например директор государственного предприятия или ректор государственного бюджетного высшего образовательного учреждения, хотя он сам является наемным работником государства и не владеет средствами производства.

Роль государства в социально-трудовых отношениях исследована многими специалистами (Р. Фримен, М. Саламон и др.). Систематизация их взглядов, анализ практического опыта деятельности государства в сфере социально-трудовых отношений показывают, что чаще всего государство выполняет следующие роли: законодателя, защитника прав, регулировщика, работодателя.

Мера реализации каждой из этих ролевых функций государства, характер их сочетания в каждый конкретный момент времени определяются историческими, политическими, экономическими условиями развития государства. Поэтому роль последнего в социально-трудовых отношениях может изменяться самым существенным образом.

В качестве предметов социально-трудовых отношений на уровне работников выступают определенные стороны в трудовой жизни человека, содержание которых зависит от жизненных этапов и специфики целей и задач, решаемых им на каждом из этих этапов. Жизненный период человека включает несколько этапов. Западные исследователи говорят о трехфазной модели жизненного периода. В работах японских авторов встречается деление на четыре фазы: период от рождения до окончания школьного образования, период поступления на работу и обзаведения семьей, период трудовой жизни, и наконец, период старости.

Но какую бы модель дифференциации жизненного периода человека мы ни приняли для рассмотрения, очевидно, что на каждом из его этапов человек в социально-трудовых отношениях будет отдавать предпочтение тем или иным целям – предметам. Поэтому на **первом этапе жизненного периода** в качестве предмета социально-трудовых отношений могут выступать: трудовое самоопределение, профориентация, профобучение и др.

На *следующем этапе* определяющую роль в социально-трудовых отношениях будут играть: наем-увольнение, социально-профессиональное развитие, профессиональная подготовка и переподготовка, оценка труда, его вознаграждение. На *следующем этапе* предметом социально-трудовых отношений может стать степень трудовой активности.

Как предмет групповых (коллективных) социально-трудовых отношений, например, между работниками и работодателями может выступать *кадровая политика в целом и (или) ее отдельные элементы*: аттестация кадров, контроль и анализ трудовой деятельности, оценка эффективности труда, организация труда, нормирование труда, трудовые конфликты и их развитие, трудовая мотивация.

Все многообразие социально-экономических явлений, которые выступают в качестве предмета социально-трудовых отношений, структурируется в следующие три относительно самостоятельных предметных блока:

- 1) социально-трудовые отношения занятости;
- 2) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;
- 3) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Такая структуризация позволяет четко определить систему факторов, обуславливающих социально-трудовые отношения в каждой из этих блоков и методы их регулирования.

Социально-трудовые отношения в зависимости от способов их регулирования, методов разрешения проблем классифицируют по типам. Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, а именно тем, каким конкретно образом принимаются решения в социально-трудовой сфере. Важную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принципы равенства или неравенства прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений представлены на рис. 7.2.

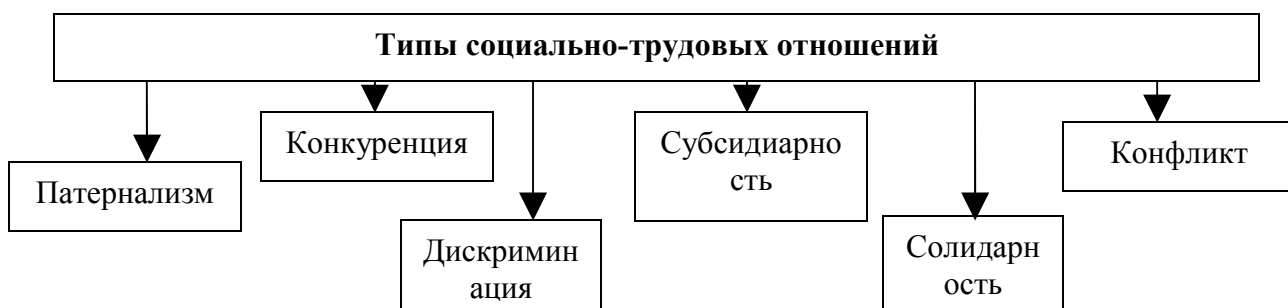


Рис. 7.2 – Типы социально-трудовых отношений

Довлеющая роль государства в социально-трудовых отношениях или практически полная регламентация формируют тип социально-трудовых

отношений, называемый государственным патернализмом. Патернализм может сформироваться и на уровне предприятия (организации) на основе использования жесткой регламентации отношений. Этот тип социально-трудовых отношений в определенных исторических и социокультурных условиях может оказаться высокоэффективным. Примером является опыт внутрифирменных социально-трудовых отношений на предприятиях Японии. Вместе с тем известны и качественно другие следствия этого типа социально-трудовых отношений: пассивность в трудовом поведении, минимизация уровня притязаний к качеству жизни в целом и качеству трудовой жизни в частности.

Конкуренция представляет собой цивилизованную, легализованную форму борьбы за существование и один из наиболее действенных механизмов отбора и регулирования в рыночной экономике. Конкуренция – это состязательность хозяйствующих субъектов, при которой их самостоятельные действия эффективно ограничивают возможность каждого из них односторонне воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем рынке. По определению А. Смита, конкуренция – поведенческая категория, когда индивидуальные продавцы и покупатели соперничают на рынке за более выгодные продажи и покупки соответственно.

Солидарность – идеал, выработанный человечеством в процессе его социально-экономического развития, – предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единомыслии и общности интересов. Его суть сводится к тому, что сплоченность позволяет выявить и оценить одинаковые интересы, типичные для той или иной группы населения, сходные, общие черты, а также сходный социальный или экономический риск. Это, в свою очередь, образует конструктивную основу для того, чтобы сообща защищать свои интересы, противостоять опасности и риску. Именно поэтому в связи с социально-трудовыми отношениями говорят о солидарности профессиональных союзов, которые призваны компенсировать негативные экономические и социальные последствия процесса развития рыночной экономики, о солидарном сообществе застрахованных лиц или о соглашении поколений при пенсионном страховании.

Субсидиарность основывается на личной ответственности. Однако, помощи со стороны всегда следует предпочитать «самозащиту», а при возможности перенесение социальной ответственности на третье лицо, например, на государство. Субсидиарность направлена на сохранение неослабевающего стремления человека к самоответственности и самореализации и призвана предотвращать перенесение ответственности на общество. Очевидно, что в социальной-трудовых отношениях любого общества чувство собственного достоинства, вера в себя и чувство личной ответственности граждан должны стимулироваться, а также должна быть обеспечена возможность их реализации.

**Дискриминация** – произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей кого-либо. Как тип социально-трудовых отношений дискриминация представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее доступ им к равным возможностям на рынке труда. Дискриминации могут подвергаться различные категории работников. Выделяют дискриминацию по полу, национальности, расе, возрасту и т.д. Для России несомненную актуальность имеют вопросы равенства возможностей мужчин и женщин на рынке труда, а также разрешение вопросов дискриминации на национальной основе в условиях обострения межнациональных отношений.

Вышеописанные типы социально-трудовых отношений не существуют в чистом виде. В действительности в рамках определенного уровня (государства, предприятия, структурного подразделения) и времени социально-трудовые отношения выступают в форме моделей, комбинирующих свойства, охарактеризованных выше основных типов этих отношений (как, впрочем, и неназванных, поскольку существуют и другие типы социально-трудовых отношений).

**Социальное партнерство** устанавливает правовые основы взаимодействия партнеров-работников и работодателей. Представители работников и работодателей (их представители) обладают равными правами по участию в коллективных переговорах, в обсуждении вопросов, касающихся социально-трудовых отношений.

**Конфликт** – это столкновение субъектов взаимодействия, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов. Конфликт (конфликтная ситуация) как тип социально-трудовых отношений – предельный случай обострения противоречий в трудовых отношениях.

Трудовой конфликт – разновидность социального конфликта. Причинами трудовых конфликтов могут быть обстоятельства, связанные с технико-технологическими параметрами производства, а также экономические, административно-управленческие, социально-психологические аспекты деятельности организации. Трудовой конфликт может иметь различные формы проявления: молчаливое недовольство, открытое недовольство, ссора, забастовка, трудовой спор и т.д.

Конфликт признается неизбежным, необходимым и решающим фактором социального развития, если он открывает дорогу инновациям, способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества. Но конфликт может стать фактором разрушения социально-трудовых отношений, так как следствием его могут быть снижение качества продукции, производительности труда, повышение уровня текучести кадров, увеличение числа случаев травматизма и заболеваний и т.п. Поэтому в паре с трудовым конфликтом должно выступать социальное партнерство, согласие. Конфликт должен быть временным явлением в социально-трудовых отношениях, а согласие, партнерство – постоянным.

Таким образом, социально-трудовые отношения – результат сочетания особых обстоятельств и конфликтных факторов, влияющих на них.

## **7.2. Формы государственного регулирования трудовых отношений**

Правовое регулирование трудовых и связанных с ним отношений в Российской Федерации основывается на следующих составляющих:

1) частноправовом и соответственно индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем (трудовой договор) как первичными субъектами рынка труда;

2) социально-партнерском и соответственно коллективно-договорном регулировании, тесно связанных с трудовыми коллективными отношениями, возникающими между представителями работников и работодателями или их объединяющими (коллективный договор) как вторичными субъектами рынка труда;

3) государственно-правовом регулировании трудовых отношений, связанных с установлением обязательных для повсеместного применения национальных стандартов труда, разрешением трудовых споров, государственным контролем и надзором за соблюдением законодательства о труда, установлением процедуры и пределов юридической ответственности.

Конституция РФ в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности. Каждый гражданин РФ имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 34, 37 Конституции РФ). Эти положения имеют высшую юридическую силу, прямое действие и применяются на всей территории Российской Федерации.

Наряду с Конституцией РФ, которая определяет основополагающие принципы правового регулирования (ст. 37), в стране действует Трудовой кодекс – ТК РФ (Федеральный закон от 30 декабря 2011 г. № 197-ФЗ с послед.изм. и доп.) [1].

В соответствии со ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется:

– трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права;

– иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– указами Президента РФ;

– постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти субъектов РФ;



– нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В ст. 5 указано, что в случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, первостепенным является Трудовой кодекс РФ. В случае принятия нового федерального закона, противоречащего Трудовому кодексу РФ, он будет применяться, если в Трудовой кодекс РФ будут внесены соответствующие дополнения и изменения.

Кроме Трудового кодекса РФ важную роль в регулировании трудовых отношений играют федеральные законы: «О занятости населения в Российской Федерации»; «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Названные нормативные правовые акты распространяются на все трудовые правоотношения в пределах территории Российской Федерации.

На уровне Конституции РФ и федеральных законов осуществляются закрепление, реализация и защита трудовых прав. Отдельные вопросы трудового законодательства находятся в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ (ст. 71 Конституции РФ) и, следовательно, в значительной мере зависит от дополнительных договоров между Федерацией и субъектами о разграничении полномочий в этой области.

Правовые акты, изданные субъектами РФ, действуют в пределах их территориальных границ. Правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий, учреждений, фирм и организаций, распространяются на территорию самоуправления и, соответственно, на членов трудового коллектива. В качестве локальных правовых актов выступают:

– **коллективный договор** – правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

– **трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

К нормативным актам конкретных предприятий относятся правила внутреннего трудового распорядка, положения и премирования, о вознаграждении по итогам работы за год, соглашения о графике отпуском и

т.д. Такие локальные нормативные акты обязательны для работодателя, для всех структурных подразделений, для всех должностных лиц и работников, а также должны отвечать требованиям ст. 8 ТК РФ.

Все нормативные акты в области труда не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам и ухудшать правового положения работников.

### **7.3. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений**

*Коллективный договор* – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор регулирует трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения работодателя и работников организации на основе согласования взаимных интересов. Для повышения эффективности совместной деятельности партнеров необходимо к заключению коллективных договоров подходить дифференцированно. При обсуждении следует учитывать специфику организации, статус и характер ее деятельности, в частности, особенности организации в зависимости от формы собственности, размера, объема производства, финансового состояния, местонахождения, состава работников, наличия социальной инфраструктуры.

Необходимо расширить спектр вопросов, включаемых в коллективный договор согласно нормативным актам. В коллективных договорах следует предусматривать: усиление мотивации труда, включая конкретные меры по стимулированию профессиональной подготовки, дополнительные выплаты за уровень квалификации, сложность и условия труда; обеспечение реальных возможностей для участия (соучастия) работников в управлении предприятием, владении собственностью и распределении результатов хозяйственной деятельности; социальное страхование работников за счет средств предприятия; льготы и компенсации работникам за счет средств предприятия; регулярный мониторинг обоснованности труда с учетом изменения организационно-технических, экономических и социальных факторов.

В процессе разработки коллективного договора в организации выделяют семь основных этапов: подготовительный, аналитический, структурный, проектный, редакционный, этап обсуждения и этап утверждения коллективного договора (табл. 7.1).

Таблица 7.1 – Этапы разработки коллективного договора

Этап	Содержание этапа
------	------------------

1	2
Подготовительный	Определение сторон коллективного договора рабочей группы
Аналитический	Анализ выполнения разделов коллективного договора за предшествующий год. Изучение внешних факторов. Расчет показателей, характеризующих социальные условия предприятия
Структурный	Разработка структуры коллективного договора. Согласование структуры коллективного договора впрофсоюзным комитетом предприятия. Уточнение структуры коллективного договора
Проектный	Разработка разделов коллективного договора. Согласование разделов с профсоюзным комитетом предприятия. Уточнение содержания разделов по результатам согласования
Редакционный	Редактирование текста проекта коллективного договора
Обсуждение коллективного договора	Обсуждение проекта коллективного договора в структурных подразделениях предприятия. Рассмотрение замечаний и предложений к проекту коллективного договора в комиссиях профсоюзного комитета. Рассмотрение разногласий по проекту коллективного договора в согласительной комиссии
Утверждение	Подписание коллективного договора и ознакомление всех сотрудников

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

– другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

Обязательства в коллективном договоре возлагаются на работодателя, а работники выполняют обязанности, предусмотренные законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и трудовым договором.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, предусмотренный законодательством о труде. Напротив, он может устанавливать дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.

Коллективный договор не должен быть перегружен так называемыми информационными положениями, то есть воспроизведением правовых норм, определяющих основные условия труда. Это лишь затрудняет восприятие локального акта и в то же время не несет никакой правовой нагрузки, так как указанные нормы действуют независимо от принятия коллективного договора.

При определении содержания коллективного договора в конкретной организации необходимо исходить из социальных проблем, актуальных для данного производства и коллектива, с учетом финансовых возможностей организации.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

В настоящее время коллективные договоры организаций пока остаются наиболее реальной, но весьма локализованной сферой развития социального партнерства, поскольку отражают исключительно отношения между администрацией предприятия и его работниками. Традиции заключения коллективных договоров сохраняются в основном на государственных предприятиях и в учреждениях. Что касается предприятий, трансформированных в акционерные общества, особенно закрытого типа, то на ряде таких предприятий наблюдается отказ от заключения коллективных договоров. Вне сферы отношений социального партнерства оказываются практически все работники, входящие в сферу малого предпринимательства.

Соглашение, так же как и коллективный договор, является актом социального партнерства.

**Соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном,

межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двух- и трехсторонними.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

**Генеральное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

**Межрегиональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

**Региональное соглашение** устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение** устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**Территориальное соглашение** устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

**Иные соглашения** – это те соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 45 ТК РФ).

Соглашение в отличие от коллективного договора заключается на других уровнях социального партнерства – федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном. При этом соглашения могут носить общий характер и охватывать большинство работодателей и работников соответствующего территориального образования или являться отраслевыми (межотраслевыми).

Соглашения могут быть двухсторонними, заключаемыми работодателями и профессиональными союзами (объединениями профсоюзов), и трехсторонними, заключаемыми с участием органов исполнительной власти или органов местного самоуправления. Вид соглашения определяется по согласованию между представителями работников и работодателей. Содержание и структура соглашения

определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режим труда и отдыха;
- развитие социального партнерства;
- иные вопросы, определенные сторонами (ст. 46 ТК РФ).

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет (ст. 48 ТК РФ).

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Для проведения контроля стороны обязаны предоставить друг другу информацию о выполнении условий договорного акта, финансово-экономическом состоянии и т.д. (ст. 51 ТК РФ). Правило о предоставлении информации относится главным образом к работодателю (работодателям), поскольку именно на него возложено выполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Информацию должны предоставить и органы исполнительной власти, и органы местного самоуправления, которые принимают участие в коллективных переговорах по заключению соглашения. Контроль за соблюдением коллективных договоров и соглашений осуществляют и профессиональные правовые инспекции.

## **Практические задания к главе VII**

### **1. Вопросы для самоконтроля**

1. Субъекты социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Формы и методы государственного регулирования трудовых отношений.
4. Понятие, сущность, значение трудового и коллективного договоров.

### **2. Задание**

1. Разработать пример коллективного договора на основе конкретной организации.
2. Разработать примеры нормативных актов конкретных предприятий на выбор студента (правила внутреннего трудового распорядка угольного разреза; положение о премировании кондитерского комбината; положение о

вознаграждении по итогам работы за год крупного дистрибьютора компьютерной техники; соглашение о графике отпусков металлургического комбината; положение о корпоративной культуре высшего учебного заведения).

## **ГЛАВА VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА В ОБЛАСТИ ДОХОДОВ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **8.1. Социальная политика в современных экономических условиях в Российской Федерации: понятие, структура, цели, функции и основные приоритеты**

В научной литературе и нормативных правовых документах под *социальной политикой* принято понимать составную часть внутренней политики государства, воплощенную в его социальных программах и практике и регулирующую отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения [8].

Социальная политика с точки зрения своей направленности призвана обеспечивать поддержание определенного уровня благосостояния граждан, удовлетворение их материальных и интеллектуальных потребностей, формировать уважение к достоинству человека и обеспечивать социальный мир в обществе.

Содержание социальной политики всегда находится во взаимосвязи с конкретным этапом исторического и национального развития общества и во многом обусловлено его политической системой, экономическим и духовным состоянием.

Экономика России конца XX – начала XXI в., совершающая переход от административных к рыночным методам управления, может быть охарактеризована как смешанная, в которой имеют место как общественное, так и частное потребление и, следовательно, обеспечение благами, как и производство их, осуществляется как государственным, так и частным ее секторами. В соответствии с этим роль государства в реализации социально-экономической политики может быть определена следующими категориями:

- 1) стабилизирующая (стабилизационная) функция;
- 2) функция распределения ресурсов;
- 3) функция распределения доходов.

**Стабилизационная функция** предполагает формирование благоприятных условий для постепенного увеличения объема внутреннего валового продукта и инвестиций в основной капитал, рост производства, снижение темпов инфляции и дефицита бюджета, укрепление национальной валюты и, как следствие, увеличение доли расходов на конечное потребление домашних хозяйств (семей граждан) в используемом валовом внутреннем продукте. В результате финансовой стабилизации можно создать

экономические предпосылки для повышения занятости и доходов населения, расширения базы налогообложения и увеличения средств, направляемых на социальные нужды и развитие социальной сферы.

**Функция распределения ресурсов** включает в себя: распределение полномочий между различными уровнями государственной власти и управления, необходимых для исполнения ими своих социальных функций; создание такой системы доходов (налоговой базы), которая обеспечит каждому уровню государственной власти (государственного управления) доступ к ресурсам, необходимым для возмещения соответствующих расходов. Речь идет о сочетании бюджетного федерализма, обеспечении финансирования федеральных и региональных социальных программ и обосновании системы определения размеров и порядка предоставления федеральных социальных трансфертов регионам.

**Функция распределения доходов** имеет целью распределение дохода или богатства исходя из принципов, заложенных в теории общественного благосостояния. Имеется в виду осуществление мер по стабилизации среднего уровня жизни населения, постепенному сокращению масштабов бедности, уменьшению разрыва в уровне жизни между различными категориями населения.

Социальными целями политики распределения доходов являются:

- создание гарантированных условий для жизнедеятельности граждан, то есть социальная защита населения от воздействия нередко негативных последствий рыночных отношений в экономике;
- формирование системы государственных минимальных стандартов;
- ускорение научно-технического прогресса, инновационной деятельности на производстве;
- обеспечение социальной справедливости в обществе, переориентация социальной политики на семью, обеспечение прав и социальных гарантий женщинам, детям, молодежи.

Перераспределительная функция в сфере доходов имеет в современных условиях особое значение, поскольку развитие рыночного сектора экономики формирует тенденцию к такому распределению доходов и богатств, которое противоречит сущности социального государства.

Сопоставление задач и целей по каждой из названных функций социальной политики показывает, что они в определенной мере пересекаются, но это – отражение комплекса проблем, возникающих при реализации социальной политики в условиях федеративного государства, в котором она является предметом совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов.

В соответствии с направлениями долгосрочных действий Правительства РФ в области социальной политики и модернизации экономики главной целью социально-экономической политики на перспективу являются последовательное повышение уровня жизни населения, снижение социального неравенства, сохранение и приумножение



культурных ценностей России, восстановление экономической и политической роли страны в мировом сообществе. В связи с этим безусловным приоритетом в области социальной политики признаны инвестиции в человека.

Стратегическими целями социальной политики определены:

- повышение доходов населения в увязке с темпами экономического роста;
- создание условий для реализации гражданами своих прав на образование, по своей структуре и качеству соответствующее потребностям развития экономики и гражданского общества;
- улучшение состояния здоровья населения на основе реально доступной широким слоям населения медицинской помощи и повышения качества лечебных услуг, развития массовой физической культуры и спорта;
- развитие культурного потенциала и сохранение культурного наследия страны, обеспечение единства культурного пространства и доступности культурных ценностей широким слоям населения;
- создание эффективного цивилизованного рынка труда;
- обеспечение финансовой устойчивости пенсионной системы, повышение реального размера пенсий;
- создание условий для осуществления права граждан на жилище с учетом их платежеспособного спроса и в соответствии с социальными стандартами жилищных условий.

Достижение поставленных целей возможно только в результате коренной модернизации экономики, которая позволит обеспечить экономический рост и создать базу для повышения уровня жизни граждан. В связи с этим экономическая политика призвана: формировать благоприятный предпринимательский и инвестиционный климат, обеспечивать приведение обязательств государства в соответствии с его ресурсами, быть направлена на четкое разграничение бюджетных полномочий и ответственности различных уровней власти, то есть повышение эффективности функционирования бюджетной системы.

Наряду с повышением защиты социально уязвимых групп населения, которые не имеют возможности самостоятельно решать социальные проблемы и нуждаются в государственной поддержке, имеется в виду создание для трудоспособного населения экономических условий, позволяющих гражданам за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень социального потребления.

Последовательное осуществление политики, базирующейся на реально имеющихся у государства ресурсах и возможностях, предполагает переход к перераспределению социальных расходов в пользу самых уязвимых групп населения при одновременном сокращении социальных выплат и иной помощи обеспеченным семьям. Только в этом случае активная социальная политика может выступать катализатором экономического роста.

## 8.2 Социальная политика и социальная защита населения

Под *социальной защитой* понимается система общественных отношений по обеспечению социально-экономических прав и гарантий каждому гражданину независимо от места жительства, национальности, пола, возраста, происхождения. Социальная защита – это важнейшая функция государства по отношению к населению в любое время, значение которой резко возрастает в кризисные периоды развития экономики.

В рыночной экономике система отношений между собственниками производства и наемными работниками формируется как компонент организации хозяйственной и социальной жизни общества, организационно-правовые формы которого обеспечивают непрерывный характер процесса и воспроизводства рабочей силы. В подобном контексте категория «социальная защита» тесно связана с политикой обеспечения прав и гарантий в области уровня и качества жизни.

Специалисты Международного бюро труда в связи с определением предмета и содержания понятия «социальная защита» используют два подхода: широкий, охватывающий все стороны жизнедеятельности человека в процессе труда, и узкий, охватывающий социальное страхование и социальную помощь.

В действующем законодательстве Российской Федерации понятие «социальная защита» подразумевает политику государства, направленную на обеспечение прав и гарантий человека в сфере уровня и качества жизни. Основные права в сфере социальной защиты закреплены в ст. 18 Конституции РФ [1]. По Конституции регулирование социальной защиты (поддержки) населения относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. Нормативные правовые акты в этой сфере имеют форму федеральных и региональных законов, в которых закрепляются права граждан и меры по осуществлению нормативных положений в сфере защитных функций государства. К такого рода правовым актам относятся законы Российской Федерации, указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ; правила, инструкции, приказы и другие нормативные акты органов исполнительной власти субъектов Федерации, а также органов местного самоуправления.

Особую роль в современных российских условиях приобретает социальная защита (поддержка) наименее обеспеченного населения, живущего за чертой бедности, доля которого по данным Росстата, составляет около 25-30 % всего населения, при чем наибольшую долю составляют пенсионеры и многодетные семьи. Появилась и новая группа бедности, куда входят слои населения, которые по своему образованию и квалификации, социальному статусу никогда ранее не входили в «нижний» слой общества.

Сегодня государство старается четко определить статус бедной семьи с тем, чтобы многие виды социальных пособий стали адресными. Это касается

в первую очередь пособий на детей и дотаций на услуги жилищно-коммунального хозяйства.

Общепризнано, что программа преодоления бедности должна осуществляться в комплексе с программами долговременного экономического роста и инвестиций, стабилизации кредитно-денежной системы, занятости и создания рабочих мест.

**Социальные стандарты** – совокупность требований, которые общество предъявляет к уровню и качеству жизни, определяемым состоянием экономики и различающимся в зависимости от принадлежности человека к той или иной социальной, региональной или профессиональной группе. Эти требования учитываются государством в качестве инструмента управления социальным развитием при выработке социально-экономической политики, реализации социальных программ, закреплении и обеспечении социальных гарантий гражданам и при решении других задач. В этом случае социальные стандарты приобретают вид четко зафиксированных нормативов, имеющих обязательный или рекомендательный характер. Во всех случаях государство устанавливает правила их применения.

Для решения задач в сфере потребления, обеспечения минимальных государственных социальных гарантий гражданам используются главным образом **минимальные социальные стандарты**.

Круг таких стандартов ограничивается наиболее важными видами выплат населению, а также услуг учреждений и организаций социальной сферы, финансируемыми за счет бюджетов различных уровней и государственных внебюджетных фондов.

Систему минимальных социальных стандартов составляют:

– в области доходов – прожиточный минимум и минимальный потребительский бюджет;

– в области заработной платы – государственный минимум заработной платы и минимальная ставка 1-го разряда тарифной системы по оплате труда, районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате;

– в области социальных выплат – минимальный размер пенсии, стипендии, пособия, нормы социального обслуживания, нормы социального страхования;

– в области социальных услуг – количественные показатели, на которые рекомендуется ориентироваться при определении перспектив развития каждой из сфер обслуживания населения (образования, здравоохранение, культура, жилищно-коммунальное обслуживание);

– в области социального обслуживания – обеспеченность населения услугами центров содержания престарелых и инвалидов, центров социальной помощи семье и детям, инвалидам, детям и подросткам, оставшимся без попечения родителей.

При разработке минимальных социальных стандартов необходимо количественные параметры по основным показателям, характеризующим

удовлетворение основных социальных потребностей разных категорий граждан.

В качестве минимальных социальных стандартов в области **образования** принято устанавливать: набор общедоступных и бесплатных услуг общеобразовательных учреждений, финансируемых за счет бюджетов разных уровней, а также учреждений высшего и среднего профессионального образования; нормы и нормативы предельной наполняемости классов и групп в государственных образовательных учреждениях и обеспечения населения бесплатными услугами в области общей и профессиональной подготовки; нормы и нормативы социальной поддержки обучающихся.

Государственные минимальные социальные стандарты в области **здравоохранения** включают: перечень видов медицинской помощи, предоставляемой лечебными учреждениями бесплатно; набор общедоступных услуг по оказанию медицинской помощи, финансируемых за счет бюджетных средств; нормы и нормативы обеспечения населения определенных территорий медицинской помощью и лекарствами.

В качестве государственных минимальных стандартов в области **культуры** устанавливаются: набор общедоступных и бесплатных услуг государственных и муниципальных учреждений культуры, определяемых федеральными законами, а также устанавливаемых Правительством РФ и органами управления субъектов Федерации.

Минимальные социальные стандарты в сфере **социального обслуживания населения** предусматривают: набор общедоступных и бесплатных услуг государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания населения, финансируемых за счет бюджетов разных уровней, определяемых федеральными законами; нормы и нормативы обеспеченности населения услугами учреждений социального обслуживания, устанавливаемые Правительством РФ.

Государственные минимальные стандарты в области жилищно-коммунального обслуживания определяют нормы обеспеченности населения общей площадью жилищ (в метрах квадратных на одного жителя).

В конечном счете, минимальные государственные социальные стандарты являются основой для расчета размеров минимально необходимых расходов при формировании бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов. Обеспечение государственных стандартов имеет приоритетное значение при формировании и исполнении бюджетов соответствующих уровней. Реализация государственных минимальных стандартов гарантируется государством при закреплении доходных источников для покрытия минимально необходимых бюджетов субъектов РФ и местных бюджетов, оказания им финансовой помощи из федерального фонда финансовой поддержки субъектов РФ, предоставлении дотаций, субвенций и средств на возвратной основе согласно федеральному закону о федеральном бюджете на соответствующий год.

Государственные минимальные социальные стандарты, устанавливаемые в натуральном выражении, должны в соответствии с действующим законодательством пересматриваться не реже одного раза в пять лет.

Органы государственной власти субъектов РФ вправе устанавливать минимальные социальные стандарты с учетом местных условий и возможностей; при этом указанные стандарты не могут ухудшать условия, предусмотренные государственными минимальными социальными стандартами РФ.

В условиях рыночных методов хозяйствования достаточно острым является вопрос о принципах предоставления социальной помощи населению. Здесь возможны два подхода: всеобщность социальных гарантий и государственная поддержка нетрудоспособных и малообеспеченных с учетом нуждаемости, ограничение возможности пользования социальными льготами и компенсациями лицам (семьям) с относительно высоким достатком.

Всеобщность обеспечения определенного уровня доходов и социальных норм отражает более высокую степень гарантий со стороны государства, однако, требует и более высоких расходов общества на эти цели.

Вторая модель относительно дешевле, поскольку в условиях ее применения значительная часть граждан удовлетворяет свои социальные потребности на рыночной основе, то есть за счет личных доходов и средств работодателей, заинтересованных в предоставлении выплат социального характера работникам, занятым на принадлежащих им предприятиях (в организациях).

При нередко возникающих в современной России тенденциях к экономическому спаду и недостатке средств в расходной части бюджетов признано целесообразным в ближайшей перспективе руководствоваться принципами предоставления социальных выплат и услуг с учетом нуждаемости в них. В связи с этим принятая Правительством РФ программа социальных реформ на ближайшие годы предусматривает внесение поправок и изменений в систему социальной поддержки населения в направлении предоставления помощи прежде всего остро нуждающимся в ней гражданам в натуральной форме денежными компенсациями.

### **8.3 Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплаты**

Под *социальными трансфертами* принято понимать передачу населению государственными или негосударственными организациями (профессиональными, благотворительными, религиозными и др.) ресурсов в денежной и натуральной формах преимущественно на безвозмездной основе. *К социальным трансфертам относятся* пенсии, пособия, стипендии, дотации, выплаты по социальному обеспечению других видов, а также

бесплатные услуги, составляющие часть совокупных доходов граждан. В натуральной форме они складываются из товаров и услуг, предоставляемых конкретным семьям (домашним хозяйствам).

Определяя цели и задачи, решаемые посредством системы социальных трансфертов, можно выделить следующие:

- обеспечение населения социально значимыми вспомоществованиями и услугами;
- сокращение разрыва в уровне материального обеспечения работающих и неработающих членов общества, по объективным причинам не вовлеченных в трудовой процесс;
- смягчение негативных внешних факторов периода адаптации человека к рыночным условиям (рост безработицы, бедности и нищеты и т.д.);
- обеспечение необходимого качества и структуры воспроизводства трудовых ресурсов.

Являясь неотъемлемой частью социальной политики государства, система социальных трансфертов представляет собой важную предпосылку обеспечения социальной справедливости и защищенности граждан, создания базы для поддержания политической стабильности в обществе.

Социальные трансферты осуществляются в разных видах и формах. Среди них: социальная помощь; государственные социальные гарантии, в том числе социальные льготы отдельным категориям населения; социальное страхование (государственное, обязательное и добровольное).

**Социальная помощь** (вспомоществование) – предоставление государством и некоммерческими организациями благ и услуг социально уязвимым группам граждан (населения) на основе проверки нуждаемости. Объектом социальной помощи выступают малообеспеченные слои населения, доходы которых ниже черты бедности (прожиточного минимума), а также попавшие в трудные жизненные ситуации (табл. 8.1). Этим группам населения государство гарантирует свою поддержку при условии проверки степени соответствия семейных доходов минимальным жизненным стандартам. Механизм осуществления социальной помощи сводится, по существу, к перераспределению доходов бюджета, полученных от всех налогоплательщиков, определенным слоям населения, что позволяет в какой-то мере преодолевать неравенство доходов в обществе. Через систему социальных трансфертов в форме социальной помощи реализуется концепция гарантии минимального дохода всем группам населения.

Таблица 8.1 – Величина прожиточного минимума в Российской Федерации

Величина прожиточного минимума (в среднем на								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

душу населения):								
руб. в месяц	1210	3018	3422	3847	4593	5153	5688	6369
в процентах к предыдущему году	120,0	118,6	113,4	112,4	119,4	112,2	110,4	112,0

Кроме денежной и материальной помощи, оказываемой государством, система социального вспомоществования включает разнообразные формы добровольно-общественной благотворительности социально незащищенным группам населения за счет средств профессиональных союзов, общественных, религиозных и других организаций. Например, Благотворительный морской фонд реализует специальные программы в отношении помощи ветеранам и инвалидам войны, участникам боевых действий и т.п. категориям граждан; благотворительное общество «Бенефис» оказывает помощь пенсионерам – членам Союза театральных деятелей России.

**Система социальных гарантий** предполагает предоставление социально значимых благ и услуг гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости. В ней реализуется гражданский принцип распределения по потребностям с учетом ресурсных возможностей общества, которые определяют меру этих гарантий. Минимальный набор и уровень таких гарантий являются подвижными и изменяются в зависимости от конкретных исторических условий каждой страны. Эта форма социальных трансфертов базируется на принципах общего налогообложения и бюджетного финансирования расходов на социальные цели. В условиях современной России объемы названных бюджетных расходов весьма ограничены и могут быть увеличены только посредством существенного роста доходной части бюджетов всех уровней и части расходов бюджета, направляемой на цели предоставления социальных гарантий.

Трансферты, осуществляемые через **систему социального страхования**, призваны защищать население от различных социальных рисков, ведущих к потере трудоспособности, а следовательно, и дохода. Среди них: болезнь, производственная травма, профессиональное заболевание, несчастный случай, материнство и детство, потеря работы, старость, потеря кормильца. Для этой категории трансфертов характерно своеобразное предварительное аккумулирование средств, в том числе и личных, в целях последующей выплаты застрахованному при наступлении страхового случая.

Наиболее широко применяемыми в России формами социальных трансфертов являются: пособия, пенсии, стипендии.

**Пособия** – регулярные или разовые денежные выплаты, предоставляемые гражданам в предусмотренных законодательством случаях частичной или полной потери трудоспособности, тяжелого материального

положения, поддержки семей с детьми, смерти родственников. В законодательстве Российской Федерации предусмотрены пособия по временной нетрудоспособности, семейные и детские пособия, пособия по безработице и др.

На уровень жизни и формирование доходов семей существенное влияние оказывают социальные выплаты в связи с рождением и воспитанием детей; пособия по беременности и родам; единовременные пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях на ранних сроках беременности; единовременные пособия при рождении ребенка; ежемесячные пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет; ежемесячные пособия на ребенка; компенсационные выплаты гражданам, имеющим детей в возрасте до трех лет. К названной группе выплат относятся и введенные с 1 января 2007 г. выплаты с рождением (усыновлением) второго и последующих детей (выплата материнского капитала), направленные на обеспечение решения демографических проблем, обостряющихся в современной России.

Кроме названных пособий и выплат в число мер по государственной поддержке и социальной защите материнства и детства включаются: льготы, предоставляемые детям дошкольного возраста, государственные гарантии для обучающихся в общеобразовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, дополнительные льготы для одиноких матерей, дополнительные льготы для многодетных семей, налоговые льготы.

**Стипендии** – регулярные денежные выплаты студентам высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, обучающихся с отрывом от производства. Хотя размеры этих выплат относительно невелики, они выполняют свою роль в формировании семейного дохода граждан.

Помимо прямых выплат в денежной форме (пособия, пенсии, стипендии) непосредственно гражданам-получателям в широком смысле слова к социальным трансфертам могут быть отнесены и иные расходы государства. Например, субсидирование предприятий и организаций, производящих продукцию и оказывающих услуги населению (субсидии жилищно-коммунальному хозяйству и общественному транспорту). Нередко формы предоставления социальной помощи взаимодополняют друг друга или применяются одновременно. Например, социальные льготы и компенсации инвалидам могут состоять из различных по характеру выплат. Помимо выплачиваемых инвалидам **пенсий**, государство расходует средства на содержание домов инвалидов исходя из утвержденных нормативов затрат или в порядке возмещения фактических расходов. Производятся ассигнования на покупку протезов, медикаментов и транспорта для инвалидов, а также на частичную оплату услуг, предоставляемых частными домами инвалидов. Законодательством предусмотрено предоставление



субсидий и налоговых льгот предприятиям, использующим труд инвалидов и производящим специфические товары, в которых нуждаются инвалиды.

## **Практические задания к главе VI**

### **1. Вопросы для самоконтроля**

1. Функции и основные приоритеты социальной политики в современных экономических условиях в РФ.
2. Сущность социальной защиты населения в РФ.
3. Сущность, значение минимальных социальных стандартов.
4. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплат.

### **2. Задание**

1. Проанализировать социальные программы, реализуемые на территории РФ.
2. Провести анализ социальных программ, реализуемых на территории Кемеровской области.

## **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

### **Законодательные и нормативно-правовые акты**

#### **Кодексы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, принят ГД ФС РФ 21.12.2001: ред. 18.07.2011.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ [Текст]: [принят: ГД ФС РФ 21.10.1994].

#### **Законы Российской Федерации и Федеральные законы**

3. Федеральный закон от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» с изм., внесенными федеральными законами от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ; от 31 декабря 2005 г. № 199-ФЗ (в ред. от 29 декабря 2006 г.).
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной службе Российской Федерации» с последними изм., внесенными Федеральным законом от 2 февраля 2006 г. № 19-ФЗ.
5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с последними изм., внесенными Федеральным законом от 9 мая 2005 г. № 45-ФЗ.

### **Иные нормативно-правовые акты**

6. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»
7. Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»

### **Учебники и учебные пособия**

8. Экономика труда: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. Проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
9. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. Т. 23. С. 53.
10. Журнал «Всё об организации труда, мотивации труда, развитии персонала, официальные документы» // режим доступа: Jobgrade.Ru
11. Регионы России: социально-экономические показатели: статистический сборник. М.: Росстат, 2011.
12. Географический справочник «О странах» // режим доступа: [http://ostranah.ru/\\_lists/life\\_expectancy.php](http://ostranah.ru/_lists/life_expectancy.php)

## Приложение

СОГЛАСОВАНО:

Вице-президент по управлению персоналом  
и общим вопросам  
ООО «Компания»

\_\_\_\_\_ Н.В. Петрова  
"\_\_\_" \_\_\_\_\_ 2013 г.

Форма по ОКУД  
по ОКПО

код
10 301 017
606 010

Номер  
документа

Дата
код

**УТВЕРЖДАЮ:**

Генеральный директор  
ООО "Компания"

\_\_\_\_\_ А. В. Иванов

### ПРИМЕР ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ ООО «Компания»

на 01.03.2013 г.

Приказ № 753/1 от 01.03.2013г.

Штат в количестве	242
в т. ч.	
руководители	150
специалисты	91
служащие	1

№	Наименование должности	Код категорий РРС	Схема уровня должностных окладов		Схема уровня должностных окладов, руб		Средний уровень должностного оклада, руб	Кол-во штатных единиц	Установл. должностной оклад, руб	Фамилия, имя, отчество
			min	max	min	max				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	<b>Генеральный директор</b>	1	1					1	23 400	
	<i>Аппарат генерального директора</i>									
	<b>Отдел по контролю исполнения делопроизводства</b>									
1	Специалист по контролю исполнения и делопроизводству	2	0,15	0,3	2 984	5 967	4 475	1	5 380	
<b>Итого аппарат ген. директора:</b>					<b>2 984</b>	<b>5 967</b>	<b>4 475</b>	<b>1</b>	<b>5 380</b>	
	<b><u>1-й Зам.генерального директора по работе с персоналом и общим вопросам</u></b>	1	0,9	0,95	20 007	21 119	20 563	1	20 560	
	<b>Юридический отдел</b>									
1	Начальник отдела	1	0,45	0,60	8 951	11 934	10 442	1	10 460	
2	Главный юристконсульт	1	0,35	0,45	7 781	10 004	8 892	1	9 340	
3	Ведущий юристконсульт по договорной и претензионной работе	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 990	
4	Ведущий юристконсульт по трудовым отношениям	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 220	
<b>Итого по отделу:</b>			<b>0,85</b>	<b>1,15</b>	<b>26 676</b>	<b>35 861</b>	<b>31 268</b>	<b>4</b>	<b>32 010</b>	

	<b>Отдел кадров</b>									
1	Начальник отдела кадров	1	0,45	0,60	8 951	11 934	10 442	1	9 370	
2	Ведущий специалист по кадрам	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 710	
3	Ведущий специалист по кадрам	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 500	
Итого по отделу:					18 896	25 857	22 376	3	22 580	
	<b>Административно-хозяйственный отдел</b>									
1	Начальник отдела	1	0,35	0,45	6 962	8 951	7 956	1	8 890	
Итого по отделу:					6 962	8 951	7 956	1	8 890	
	<b>Отдел по соцвопросам</b>									
1	Начальник отдела	1	0,35	0,45	6 962	8 951	7 956	1	8 890	
Итого по отделу:					6 962	8 951	7 956	1	8 890	
	<b>Техническая дирекция</b>									
	<b><u>Зам.ген. директора -технический директор</u></b>	1	0,6	0,9	13 338	20 007	16 673	1	20 010	
	<b><u>Отдел инженерно- технического обеспечения производства</u></b>									
1	Начальник отдела	1	0,45	0,6	8 951	11 934	10 442	1	10 080	
2	Главный маркшейдер	1	0,35	0,45	6 962	8 951	7 956	1	8 890	
3	Главный специалист по сертификации и качества угля	1	0,35	0,45	6 962	8 951	7 956	1	8 950	
Итого по отделу:					22 874	29 835	26 354	3	27 920	
	<b>Технический отдел</b>									

1	Начальник отдела	1	0,45	0,6	8 951	11 934	10 442	1	11 490	
2	Ведущий инженер -технолог	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 760	
3	Ведущий инженер -технолог	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 720	
4	Ведущий инженер -технолог	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 960	
5	Ведущий специалист по охране природы	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	4 990	
Итого по отделу:					28 841	39 780	34 310	5	35 920	
<b>Служба охраны труда и производственного контроля</b>										
1	Руководитель службы	1	0,45	0,6	8 951	11 934	10 442	1	10 020	
2	Зам. руководителя службы	1	0,27	0,48	5 370	9 547	7 459	1	8 960	
3	Ведущий инженер по ОТ и ПК	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 500	
4	Ведущий инженер по ОТ и ПК	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 750	
5	Ведущий инженер по ОТ	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 750	
6	Ведущий инженер по ОТ и ПК	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 750	
7	Ведущий инженер по ОТ и ПК	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 700	
Итого по отделу:					39 183	56 289	47 736	7	48 430	
<b>Отдел материально-технического снабжения</b>										
1	Начальник отдела	1	0,45	0,6	8 951	11 934	10 442	1	10 500	
2	Ведущий специалист	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 960	
3	Ведущий специалист	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 960	

4	Ведущий специалист	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 940	
5	Экономист (Кемеровский р-н)	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	4 990	
Итого по отделу:					26 852	38 786	32 819	5	36 350	
<b>Итого по технической дирекции</b>					<b>131 087</b>	<b>184 696</b>	<b>157 892</b>	<b>21</b>	<b>168 630</b>	
<i>Дирекция по капитальному строительству, ремонту зданий и сооружений</i>										
	<u>Зам. генерального директора по кап.строительству</u>	1	0,6	0,85	13 338	18 896	16 117	1	17 220	
	<b>Отдел по контролю и надзору за строительством и ремонтом</b>									
1	Начальник отдела	1	0,45	0,60	8 951	11 934	10 442	1	10 450	
2	Ведущий специалист по сметно-договорной работе ( кап. стр-во)	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 500	
Итого по отделу:					13 923	18 896	16 409	2	16 950	
<b>Итого по дирекции капитального строительства, ремонту зданий и сооружений</b>					<b>27 261</b>	<b>37 791</b>	<b>32 526</b>	<b>3</b>	<b>34 170</b>	
<i>Дирекция по производству</i>										
	<u>Зам.генерального директора - директор по производству</u>	1	0,6	0,9	13 338	20 007	16 673	1	18 850	
	<b>Производственный отдел</b>									
1	Начальник отдела	1	0,45	0,60	8 951	11 934	10 442	1	11 950	
2	Заместитель начальника отдела ( по Кемеровскому району)	1	0,6	0,80	5 370	9 547	7 459	1	9 370	
3	Заместитель начальника отдела	1	0,6	0,80	5 370	9 547	7 459	1	8 000	
4	Начальник смены	1	0,3	0,40	5 967	7 956	6 962	1	7 670	

5	Начальник смены	1	0,3	0,40	5 967	7 956	6 962	1	7 670	
6	Начальник смены	1	0,3	0,40	5 967	7 956	6 962	1	7 670	
7	Начальник смены	1	0,3	0,40	5 967	7 956	6 962	1	7 670	
8	Диспетчер	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 010	
9	Специалист	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 750	
Итого по отделу:					49 526	74 786	62 156	9	70 760	
	<b>Энергомеханический отдел</b>									
1	Главный механик -начальник отдела	1	0,45	0,65	10 004	14 450	12 227	1	14 430	
2	Главный энергетик	1	0,45	0,65	8 951	12 929	10 940	1	12 930	
3	Зам главного механика по технологическому оборудованию	1	0,6	0,80	6 002	11 560	8 781	1	10 350	
4	Зам главного механика по ТО и вспомогательному оборудованию	1	0,6	0,80	6 002	11 560	8 781	1	10 350	
5	Зам главного механика по ремонту	1	0,6	0,80	6 002	11 560	8 781	1	11 200	
6	Ведущий специалист по метрологии и связи (Кемеровский р-н)	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 870	
7	Ведущий специалист	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 870	
8	Ведущий энергетик	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 960	
9	Старший инженер ПИР	2	0,35	0,50	6 962	9 945	8 453	1	9 700	
Итого по отделу:					58 839	92 886	75 863	9	87 660	
<b>Итого дирекция по производству :</b>					<b>121 703</b>	<b>187 680</b>	<b>154 692</b>	<b>19</b>	<b>177 270</b>	
	<i>Дирекция по экономике и финансам</i>									



	<b><u>Зам.ген. директора по экономике и финансам</u></b>	1	0,6	0,90	13 338	20 007	16 673	1	19 760	
	<b>Планово-экономический отдел</b>									
1	Начальник отдела	1	0,45	0,60	10 004	13 338	11 671	1	13 340	
2	Ведущий экономист	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 960	
3	Ведущий экономист по труду	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 960	
4	Экономист по планированию	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	6 000	
5	Экономист по планированию	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	4 800	
6	Экономист	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 010	
7	Экономист	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 194	1	5 980	
8	Экономист по труду	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 970	
Итого по отделу:					34 866	57 096	45 700	8	55 020	
	<b>Финансовый отдел</b>									
1	Начальник отдела	1	0,45	0,60	8 951	11 934	10 442	1	10 140	
2	Ведущий экономист	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 410	
3	Ведущий экономист	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 600	
4	Экономист ( по работе с банками)	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	4 800	
5	Экономист ( по бюджетированию и взаиморасчетам)	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 010	
Итого по отделу:					24 863	37 791	31 327	5	31 960	
	<b>Бухгалтерия</b>									

1	Главный бухгалтер	1	0,45	0,60	8 951	11 934	10 442	1	11 930	
	<b>Отдел сводной бухгалтерской отчетности</b>									
1	Зам. главного бухгалтера- начальник отдела	1	0,35	0,48	7 781	10 670	9 225	1	10 540	
2	Ведущий бухгалтер ( по учету производственной деятельности)	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 610	
3	Ведущий бухгалтер ( по учету материалов)	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 400	
4	Бухгалтер-материалист	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 870	
5	Бухгалтер-материалист	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 010	
6	Бухгалтер	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 010	
7	Бухгалтер	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 010	
Итого по отделу:					29 660	48 461	39 060	7	43 450	
	<b>Отдел по налогообложению и расчетам</b>									
1	Зам. главного бухгалтера - начальник отдела	1	0,35	0,48	6 962	9 547	8 254	1	9 420	
2	Ведущий бухгалтер ( по налогообложению и финансовым операциям)	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 400	
3	Ведущий бухгалтер ( по налогообложению и финансовым операциям)	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 550	
4	Ведущий бухгалтер ( по расчетам с персоналом и соц. фондами)	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	6 400	
5	Бухгалтер	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 010	
6	Бухгалтер	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	5 010	
Итого по отделу:					27 846	42 366	35 106	6	37 790	

Итого бухгалтерия					66 456	102 761	84 609	14	93 170	
	<b>Отдел информационных систем</b>									
1	Начальник отдела	1	0,45	0,6	8 951	11 934	10 442	1	10 140	
2	Ведущий инженер-программист	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 592	1	5 550	
3	Инженер-программист	2	0,15	0,3	2 984	5 967	4 475	1	5 550	
4	Инженер-программист	2	0,15	0,3	2 984	5 967	4 475	1	5 780	
Итого по отделу:					19 890	30 830	24 985	4	27 020	
<b>Итого дирекция по экономике и финансам:</b>					<b>159 413</b>	<b>248 485</b>	<b>203 293</b>	<b>32</b>	<b>226 930</b>	
	<u>Зам.ген. директора по экономической безопасности</u>	1	0,6	0,90	13 338	20 007	16 673	1	16 670	
<b>Итого аппарат управления</b>					<b>535 287</b>	<b>785 363</b>	<b>659 669</b>	<b>88</b>	<b>745 380</b>	
	<b><u>Кедровская ОФ</u></b>									
1	Начальник обогатительной фабрики	1	0,55	0,7	12 227	15 561	13 894	1	14 240	
2	Главный инженер	1	0,45	0,67	8 951	13 326	11 138	1	13 190	
3	Помощник начальника обогатительной фабрики	1	0,4	0,65	7 956	12 929	10 442	1	11 810	
4	Начальник производства	1	0,4	0,67	7 956	13 326	10 641	1	11 250	
5	Главный механик	1	0,4	0,65	7 956	12 929	10 442	1	12 190	
6	Инженер	2	0,15	0,31	2 984	6 166	4 575	1	6 110	
7	Главный энергетик	1	0,4	0,65	7 956	12 929	10 442	1	10 810	

8	Инженер	2	0,15	0,3	2 984	5 967	4 475	1	5 960	
9	Экономист по бух. Учету	2	0,15	0,31	2 984	6 166	4 575	1	4 990	
10	Электромеханик	2	0,6	0,8	7 336	12 449	9 892	1	9 550	
11	Механик	2	0,6	0,8	7 336	12 449	9 892	1	9 610	
12	Механик	2	0,6	0,8	7 336	12 449	9 892	1	9 610	
13	Механик	2	0,6	0,8	7 336	12 449	9 892	1	9 550	
14	Механик	2	0,6	0,8	7 336	12 449	9 892	1	9 550	
15	Начальник смены	1	0,55	0,8	6 725	12 449	9 587	1	7 180	
16	Начальник смены	1	0,55	0,8	6 725	12 449	9 587	1	7 180	
17	Начальник смены	1	0,55	0,8	6 725	12 449	9 587	1	7 180	
18	Начальник смены	1	0,55	0,8	6 725	12 449	9 587	1	7 180	
20	Мастер	1	0,55	0,65	6 725	10 115	8 420	1	5 980	
22	Мастер	1	0,55	0,65	6 725	10 115	8 420	1	5 980	
<b>Итого по Кедровской ОФ</b>					<b>138 978</b>	<b>231 566</b>	<b>185 272</b>	<b>20</b>	<b>179 100</b>	
1	Начальник участка	1	0,55	0,70	10 252	13 048	11 650	1	13 060	
	<b><u>Кедровский участок</u></b>									
	<b>КНС-1</b>									
1	Зам. начальника участка	1	0,60	0,80	6 151	10 439	8 295	1	8 950	
2	Механик	2	0,60	0,80	6 151	10 439	8 295	1	7 900	

3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 650	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 650	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 650	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 650	
<b>Итого по ОУ с КНС 1</b>					<b>45 110</b>	<b>67 851</b>	<b>56 481</b>	<b>7</b>	<b>52 510</b>	
	<b>КНС-2</b>									
1	Зам. начальника участка	1	0,60	0,80	6 151	10 439	8 295	1	8 950	
2	Механик	2	0,60	0,80	6 151	10 439	8 295	1	7 900	
3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 650	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 650	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 650	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 650	
7	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 650	
<b>Итого по ОУ с КНС 2</b>					<b>40 496</b>	<b>63 284</b>	<b>51 890</b>	<b>7</b>	<b>45 100</b>	
	<b>АБК</b>									
1	Командант АБК	3	0,1	0,25	1 025	3 262	2 144	1	2 180	
<b>Итого по АБК</b>					<b>1 025</b>	<b>3 262</b>	<b>2 144</b>	<b>1</b>	<b>2 180</b>	
<b>Итого по Кедровскому участку</b>					<b>86 632</b>	<b>134 398</b>	<b>110 515</b>	<b>15</b>	<b>99 790</b>	
	<b><u>Беловское управление</u></b>									

	<b>Аппарат управления</b>									
1	Начальник управления	1	0,55	0,70	12 227	15 561	13 894	1	14 400	
1	Зам. начальника управления	1	0,60	0,80	7 336	12 449	9 892	1	11 200	
2	Зам главного механика	1	0,60	0,80	7 336	12 449	9 892	1	10 350	
3	Зам главного энергетика	1	0,60	0,80	7 336	12 449	9 892	1	9 700	
4	Бухгалтер	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	4 990	
5	Ведущий специалист по кадрам	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	4 970	
<b>Итого по аппарату управления</b>					<b>29 964</b>	<b>50 275</b>	<b>40 119</b>	<b>6</b>	<b>41 210</b>	
	<b><u>Бачатский участок</u></b>									
1	Начальник участка	1	0,55	0,70	10 940	13 923	12 431	1	13 920	
	<b><i>Обогащительная установка с КНС ( ОУ с КНС)</i></b>									
1	Зам начальника участка	1	0,6	0,8	6 151	10 439	8 295	1	10 070	
2	Механик	2	0,6	0,8	6 151	10 439	8 295	1	8 010	
3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 660	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 660	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 660	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 660	
<b>Итого по ОУ с КНС:</b>					<b>34 858</b>	<b>54 803</b>	<b>44 830</b>	<b>6</b>	<b>40 720</b>	
	<b><i>Обогащительная установка с ОМ ( ОУ с ОМ)</i></b>									

1	Зам начальника участка	1	0,6	0,8	6 151	10 439	8 295	1	10 070	
2	Механик	2	0,6	0,8	6 151	10 439	8 295	1	8 010	
3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 660	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 660	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 660	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	5 660	
Итого по ОУ с ОМ:					34 858	54 803	44 830	6	40 720	
	<b>Техкомплекс</b>									
1	Зам начальника участка	1	0,6	0,8	6 564	11 138	8 851	1	10 670	
2	Механик	2	0,6	0,8	6 151	10 439	8 295	1	9 040	
3	Механик	2	0,6	0,8	6 151	10 439	8 295	1	9 040	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	7 040	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	7 040	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	7 040	
7	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	7 040	
Итого по ТК:					41 421	65 941	53 681	7	56 910	
<b>Итого по Бачатскому участку</b>					<b>121 389</b>	<b>188 596</b>	<b>155 774</b>	<b>20</b>	<b>152 270</b>	
	<b>Участок Моховский</b>									
	<b>Обогащательная установка с КНС ( ОУ с КНС), ДСК 2</b>									

1	Начальник участка	1	0,50	0,65	9 945	12 929	11 437	1	11 250	
2	Зам. начальника участка	1	0,6	0,8	5 592	9 693	7 643	1	8 010	
3	Механик	2	0,6	0,8	5 592	9 693	7 643	1	8 010	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 126	7 876	6 501	1	6 000	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 126	7 876	6 501	1	6 000	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 126	7 876	6 501	1	6 000	
Итого по ОУ с КНС					45 828	68 058	46 225	6	45 270	
	<b><i>Дробильно-сортировочный комплекс ДСК-1</i></b>									
1	Зам. начальника участка	1	0,6	0,8	5 967	10 343	8 155	1	9 070	
2	Механик	2	0,6	0,8	5 967	10 343	8 155	1	8 750	
3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 040	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 040	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 040	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 040	
Итого по ДСК					33 813	54 300	44 056	6	41 980	
<b>Итого по Моховскому участку:</b>					<b>79 641</b>	<b>122 357</b>	<b>90 281</b>	<b>12</b>	<b>87 250</b>	
	<b><u>Участок Сартаки</u></b>									
	<b><i>Обогащательная установка с КНС ( ОУ с КНС) Дробильно-сортировочный комплекс (ДСК)</i></b>									



1	Начальник участка	1	0,50	0,65	9 945	12 929	11 437	1	11 250	
2	Зам. начальника участка	1	0,6	0,8	5 967	10 343	8 155	1	8 550	
3	Механик	2	0,6	0,8	5 967	10 343	8 155	1	8 550	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 400	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 400	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 400	
7	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 400	
<b>Итого по участку Сартаки:</b>					<b>43 758</b>	<b>67 228</b>	<b>55 493</b>	<b>7</b>	<b>53 950</b>	
	<b>Участок Красный Брод</b>									
	<i>Сортировка открытого типа (СОТ), Установка предварительной классификации (УПК)</i>									
1	Начальник участка	1	0,55	0,70	10 940	13 923	12 431	1	11 250	
2	Ст.механик	2	0,6	0,8	6 564	11 138	8 851	1	9 710	
3	Механик	2	0,6	0,8	6 564	11 138	8 851	1	9 390	
4	Электромеханик	2	0,6	0,8	6 564	11 138	8 851	1	9 390	
5	Старший мастер	1	0,55	0,65	6 017	9 050	7 533	1	7 400	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	6 017	9 050	7 533	1	6 720	
7	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	6 017	9 050	7 533	1	6 720	
8	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	6 017	9 050	7 533	1	6 720	

Итого по СОТ, УПК					54 698	83 538	69 118	8	67 300	
	<b>Дробильно-сортировочный комплекс (ДСК), Дробильно-погрузочная установка (ДПУ)</b>									
1	Зам. начальника участка	1	0,6	0,8	6 564	11 138	8 851	1	9 640	
2	Механик	2	0,6	0,8	6 564	11 138	8 851	1	9 460	
3	Инженер	2	0,15	0,30	1 641	4 177	2 909	1	3 880	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	6 017	9 050	7 533	1	6 780	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	6 017	9 050	7 533	1	6 780	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	6 017	9 050	7 533	1	6 780	
7	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	6 017	9 050	7 533	1	6 780	
Итого по ДПУ, ДСК					38 835	62 654	50 744	7	50 100	
<b>Итого по участку Красный Брод</b>					<b>93 533</b>	<b>146 192</b>	<b>119 862</b>	<b>15</b>	<b>117 400</b>	
<b>Итого по Беловскому управлению</b>					<b>380 511</b>	<b>590 209</b>	<b>475 423</b>	<b>60</b>	<b>466 480</b>	
	<b>Новокузнецкое управление</b>									
	<b>Аппарат управления</b>									
1	Начальник управления	1	0,55	0,70	12 227	15 561	13 894	1	14 400	
2	Зам. начальника управления	1	0,60	0,80	7 336	12 449	9 892	1	12 330	
3	Зам главного механика	1	0,6	0,8	11 934	15 912	13 923	1	10 350	
4	Зам главного энергетика	1	0,6	0,8	7 336	12 449	9 892	1	9 700	

5	Ведущий специалист по кадрам	2	0,25	0,35	4 660	6 962	5 811	1	6 710	
6	Диспетчер	2	0,15	0,30	2 796	5 967	4 382	1	5 010	
<b>Итого по аппарату управления</b>					<b>26 726</b>	<b>41 289</b>	<b>34 008</b>	<b>6</b>	<b>31 770</b>	
	<b><u>Вахрушевская ОФ</u></b>									
1	Начальник обогатительной фабрики	1	0,5	0,65	11 115	14 450	12 782	1	14 450	
2	Заместитель начальника фабрики	1	0,6	0,8	6 669	11 560	9 114	1	11 560	
3	Главный механик	1	0,4	0,65	7 956	12 929	10 442	1	12 190	
4	Механик	2	0,6	0,8	6 669	11 560	9 114	1	7 530	
5	Электромеханик	2	0,6	0,8	6 669	11 560	9 114	1	7 370	
5	Начальник смены	1	0,55	0,8	6 113	11 560	8 836	1	6 980	
6	Начальник смены	1	0,55	0,8	6 113	11 560	8 836	1	6 980	
7	Начальник смены	1	0,55	0,8	6 113	11 560	8 836	1	6 980	
8	Начальник смены	1	0,55	0,8	6 113	11 560	8 836	1	6 980	
9	Инженер	2	0,15	0,3	2 984	5 967	4 475	1	4 990	
<b>Итого по Вахрушевской ОФ</b>					<b>66 515</b>	<b>114 262</b>	<b>90 388</b>	<b>10</b>	<b>86 010</b>	
	<b><u>Участок Талдинский</u></b>									
	<i>Дробильно-погрузочный комплекс, дробильно-сортировочный комплекс (ДПК, СПК)</i>									
1	Начальник участка	1	0,55	0,70	10 940	13 923	12 431	1	12 490	

2	Механик	2	0,6	0,8	6 564	11 138	8 851	1	8 750	
3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	6 400	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	6 400	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	6 400	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	6 400	
Итого по ДПК:					50 310	72 035	49 523	6	46 840	
<b>Обогащительная установка с КНС ( ОУ с КНС)</b>										
1	Зам. Начальника участка	1	0,6	0,8	6 151	10 439	8 295	1	8 950	
2	Механик	2	0,6	0,8	6 151	10 439	8 295	1	8 010	
3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	6 000	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	6 000	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	6 000	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 639	8 481	7 060	1	6 000	
Итого по ОУ с КНС:					34 858	54 803	44 830	6	40 960	
<b>Итого по Талдинскому участку:</b>					<b>85 168</b>	<b>126 839</b>	<b>94 353</b>	<b>12</b>	<b>87 800</b>	
<b>Участок Ерунаковский</b>										
<b>Дробильно-сортировочный комплекс ДСК</b>										
1	Начальник участка	1	0,50	0,65	9 945	12 929	11 437	1	10 000	
2	Механик	2	0,6	0,8	5 967	10 343	8 155	1	8 550	

3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 400	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 400	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 400	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	5 470	8 404	6 937	1	6 400	
<b>Итого по Участку Ерунаковский</b>					<b>37 791</b>	<b>56 885</b>	<b>47 338</b>	<b>6</b>	<b>44 150</b>	
	<b><u>Участок Калганский</u></b>									
	<b><i>Дробильно-сортировочный комплекс (ДСК) Погрузочный комплекс (ПК)</i></b>									
1	Начальник участка	1	0,40	0,60	7 956	11 934	9 945	1	11 250	
2	Механик	2	0,6	0,8	4 774	9 547	7 160	1	8 560	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 101	7 270	5 685	1	6 400	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 101	7 270	5 685	1	6 400	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 101	7 270	5 685	1	6 400	
7	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 101	7 270	5 685	1	6 400	
<b>Итого по ДСК:</b>					<b>36 589</b>	<b>61 745</b>	<b>39 847</b>	<b>6</b>	<b>45 410</b>	
	<b><i>Обогащительная установка с КНС (ОУ с КНС)</i></b>									
1	Зам. начальника участка	1	0,6	0,8	4 474	8 947	6 711	1	8 020	
2	Механик	2	0,6	0,8	4 474	8 947	6 711	1	8 010	
3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 101	7 270	5 685	1	6 000	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 101	7 270	5 685	1	6 000	

5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 101	7 270	5 685	1	6 000	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 101	7 270	5 685	1	6 000	
<b>Итого по ОУ с КНС:</b>					<b>25 351</b>	<b>46 974</b>	<b>36 163</b>	<b>6</b>	<b>40 030</b>	
<b>Итого по участку Калганский:</b>					<b>61 941</b>	<b>108 719</b>	<b>76 009</b>	<b>12</b>	<b>85 440</b>	
	<b><u>Участок</u></b>									
	<b><u>Осинниковский</u></b>									
	<b><u>Дробильно-сортировочный комплекс (ДСК)</u></b>									
1	Начальник участка	1	0,40	0,60	7 956	11 934	9 945	1	9 370	
2	Механик	2	0,60	0,80	4 774	9 547	7 160	1	8 550	
3	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 376	7 757	6 066	1	6 400	
4	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 376	7 757	6 066	1	6 400	
5	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 376	7 757	6 066	1	6 400	
6	Мастер производственного участка	1	0,55	0,65	4 376	7 757	6 066	1	6 400	
<b>Итого по участку Осинниковскому</b>					<b>30 233</b>	<b>52 510</b>	<b>41 371</b>	<b>6</b>	<b>43 520</b>	
<b><i>Итого по Новокузнецкому управлению</i></b>					<b><i>320 600</i></b>	<b><i>516 065</i></b>	<b><i>397 362</i></b>	<b><i>52</i></b>	<b><i>393 090</i></b>	
	<b><u>Автотранспортно-бульдозерный участок</u></b>									
1	Начальник участка	1	0,40	0,65	7 956	12 929	10 442	1	11 200	
2	Старший механик	2	0,60	0,80	4 774	10 343	7 558	1	7 970	
3	Старший механик	2	0,60	0,80	4 774	10 343	7 558	1	7 970	

4	Старший механик	2	0,60	0,80	2 864	8 274	5 569	1	8 500	
4	Диспетчер	2	0,15	0,30	2 984	5 967	4 475	1	4 480	
5	Ведущий специалист по автотранспорту	2	0,25	0,35	4 973	6 962	5 967	1	5 980	
<b>Итого по участку Осинниковскому</b>					<b>28 323</b>	<b>54 817</b>	<b>41 570</b>	<b>6</b>	<b>46 100</b>	
<b>Итого по производственным участкам</b>					<b>955 044</b>	<b>1 527 055</b>	<b>1 210 142</b>	<b>153</b>	<b>1 184 560</b>	
	<b><u>Участок Материальный склад</u></b>									
1	Заведующий складом	1	0,40	0,65	3 580	7 757	5 669	1	4 990	
<b>ВСЕГО по ШТАТНОМУ РАСПИСАНИЮ</b>					<b>1 493 911</b>	<b>2 320 175</b>	<b>1 875 479</b>	<b>242</b>	<b>1 934 930</b>	

