



**О. В. Зонова Е. В. Слесаренко**

## **ЭКОНОМИКА ТРУДА**

**Учебно-методическое пособие**

Кемерово 2018

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

**О. В. Зонова Е. В. Слесаренко**

## **ЭКОНОМИКА ТРУДА**

**Учебно-методическое пособие**

Кемерово 2018

УДК 331(075.8)

Рецензенты:

Кафедра «Бухгалтерский учет, анализ, аудит и налогообложение»  
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет» (доцент, кандидат  
экономических наук, доцент) С. Г. Черниченко

ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет» (проректор  
по учебной работе, кандидат экономических наук, доцент) Р. М. Котов

Зонова, О. В. **Экономика труда**: учеб.-метод. пособие / О. В. Зонова,  
Е. В. Слесаренко; КузГТУ. – Кемерово, 2018. – 104 с.

ISBN 978-5-906969-89-7

Приведены материалы для изучения дисциплины «Экономика труда».  
Предназначено для студентов специальности 38.05.01 «Экономическая  
безопасность».

Печатается по решению редакционно-издательского совета КузГТУ.

УДК 331(075.8)

© КузГТУ, 2018

© Зонова О. В.,

Слесаренко Е. В., 2018

ISBN 978-5-906969-89-7

## 1. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Целью освоения дисциплины «Экономика труда» является приобретение студентами базовых знаний об основах экономической теории функционирования внешнего и внутренних рынков труда, а также о практических аспектах анализа и использования труда в организациях.

В процессе изучения дисциплины студентам предстоит рассмотреть понятие и состав трудовых ресурсов общества и организации, основные источники их формирования и направления использования; состояние рынка труда в российской экономике; затраты труда; эффективность и продуктивность труда; системы и формы оплаты труда, применяемые в российской коммерческой практике; надбавки и доплаты, применяемые к оплате труда.

При изучении дисциплины студенты должны:

- ознакомиться с экономико-трудовыми проблемами мировой и российской экономики и основными направлениями их решения;
- изучить основные характеристики труда, воздействующие на уровень его эффективности;
- изучить основные закономерности функционирования рынка труда, в том числе рынка труда в пределах конкретной организации;
- ознакомиться с системой управления трудом в организации, соответствующей условиям современной российской экономики;
- изучить методические рекомендации по реструктуризации и реинжинирингу системы занятости в организации, включая методы оценки результативности этих мероприятий с учетом финансового положения организации;
- освоить методический инструментарий по организации мониторинга трудовых показателей и осуществлению их всестороннего анализа.

Дисциплина «Экономика труда» опирается на знания, полученные при изучении таких дисциплин, как «Экономическая безопасность», «Статистика», «Экономика организаций (предприятий)» и формирует базовые знания для усвоения дисциплин «Корпоративные финансы», «Диагностика и прогнозирование угроз организации», «Риск-менеджмент».

## 2. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

### ТЕМА 1. Теоретические основы современной экономики труда

*Перечень рассматриваемых вопросов:*

1. Понятие и сущность экономической категории труда.
2. Содержание и характер труда.
3. Потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду

#### *1. Понятие и сущность экономической категории труда*

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. **Осознанную часть** деятельности подразделяют на **трудовую и нетрудовую части**.

Критерии трудовой деятельности, отличающие ее от нетрудовой:

1) создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ.

Трудовая деятельность непременно сопряжена с созданием различного рода 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.

2) целенаправленность деятельности.

У любой трудовой деятельности должна быть конечная цель, выражающаяся в создании какого-либо общественно необходимого продукта. Бесцельная деятельность отношения к труду не имеет, так как не имеет позитивных последствий для общества.

3) легитимность деятельности.

К труду относится только не запрещенная на территории РФ деятельность. Теневая или запрещенная деятельность трудом быть не может, так как направлена на незаконное присвоение результатов чужого труда и преследуется по закону.

4) востребованность деятельности.

Имея своей конечной целью создание общественно необходимого блага, трудовая деятельность должна быть востребована, а точнее должен быть востребован конечный продукт трудовой деятельности. Если работник в процессе трудовой деятельности затратил время и усилия на производство какого-либо изделия, которое оказалось не нужным обществу, 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;

– производство энергии, средств информации, идеологических продуктов;

– производство продуктов 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. Таким образом, *потребности общества формируют, определяют, направляют и регулируют трудовую деятельность.*

Трудовой процесс опосредуется следующими категориями.

**Производительные силы** общества – совокупность средств производства и людей, занятых в производстве и осуществляющих обмен веществ между обществом и природой в процессе общественного производства.

**Производственные отношения** – совокупность материальных экономических отношений между людьми в процессе общественного производства и движения продукта от производителя к потребителю.

**Средства производства** – совокупность средств труда и предметов 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, – *вспомогательными материалами*.

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

**Средства труда** – это то, при помощи чего человек воздействует на предметы труда (машины, механизмы, инструменты, приспособления и другие орудия труда, здания и сооружения).

К средствам труда относятся *орудия труда и рабочее место*.

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.

*Технология* – это способ воздействия на предметы труда, порядок использования орудий труда. В результате завершения процесса труда образуются продукты труда.

*Условия труда* – это совокупность элементов трудового процесса, окружающей среды, организация рабочего места и отношение работника к выполняемой работе, которое оказывает влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, что в свою очередь влияет на эффективность труда и результаты трудовой деятельности.

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, психологическая обстановка в коллективе, формы трудового вознаграждения 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 (уровень шума, вибрации, санитарные условия и т. д.).

Совокупность факторов (элементов), определяющих условия труда можно подразделить 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.

### ***Основные функции труда:***

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

– создание общественного богатства (трудовая деятельность является важнейшим фактором развития производства и создания национального продукта);

– труд как фактор общественного прогресса (удовлетворяя потребности и создавая богатство, труд находится в основе всего общественного развития);

– труд как фактор профессионального развития 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).

## ***2. Содержание и характер труда***

Главным фактором, влияющим на изменение содержания труда, является *научно-технический прогресс*, определяемый развитие средств производства, совершенствование техники и технологий производства. Под действием этих факторов труд постепенно освобождается от ограничений, сдерживающих человеческие возможности. Однако человек со своими способностями и навыками к труду по-прежнему остается главным элементом производства, но содержание труда меняется.

### ***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.);

– труд по профессиям и специальностям (инженер-технолог, бухгалтер, экономист, товаровед, художник, музыкант, научный работник и т. д.).

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

1) умственный и физический труд.

Известно, что довольно трудно провести четкую границу между умственным и физическим трудом, поэтому правильнее говорить о преимущественно умственном или 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.

2) простой и сложный труд.

*Простой труд* – это труд работника, не имеющего профессиональной подготовки и квалификации. *Сложный труд* – это труд квалифицированного работника, обладающего определенной профессией.

3) 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).

4) 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.

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

1) 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.

2) индивидуальный и коллективный труд воплощают в себе различные формы организации труда.

*Индивидуальный труд* – это труд отдельно взятого работника либо самостоятельного производителя. *Коллективный труд* представляет собой труд коллектива либо подразделения предприятия, то есть характеризует форму кооперации труда работников.

3) 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.

4) наемный труд и самонаем.

*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.

## **ТЕМА 2. Трудовой потенциал общества и рынок труда**

*Перечень рассматриваемых вопросов:*

1. Понятие, структура и показатели трудового потенциала.
2. Трудовые ресурсы общества: понятие, критерии выделения, измерение, воспроизводство.

3. Понятие рынка труда и его основные элементы.
4. Занятость населения. Безработица: понятие, виды, формы, показатели.

### *1. Понятие, структура и показатели трудового потенциала*

Термин «потенциал» характеризует 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.

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

*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 предприятия (организации)* 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 общества* характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин старше, младше и трудоспо-

собного возраста). 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.

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.).

Развитие трудового потенциала общества в значительной степени определяется численностью и качеством трудовых ресурсов.

## *2. Трудовые ресурсы общества: понятие, критерии выделения, измерение, воспроизводство*

**Трудовые ресурсы общества** – это 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).

*К активной части трудовых ресурсов 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.

В Российской Федерации **трудоспособным возрастом** считается: у мужчин 16-59 лет (включительно), у женщин 16-54 года (включительно). Границы трудоспособного возраста в разных стра-

нах 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.

Российским законодательством также допускается прием на работу в свободное от учебы время учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица, при условии выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения (в рамках неполного рабочего времени).

Таким образом, **трудопособное население** – это совокупность лиц, в рабочем возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

На практике различают общую и профессиональную трудопособность.

**Общая трудопособность** предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки.

**Профессиональная трудопособность** – это способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

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

$$TR_A = Z_{TR} + Z_{\text{подростки}} + Z_{\text{пенсионеры}} \quad (1)$$

где  $TR_A$  – активная часть трудовых ресурсов общества;  $Z_{TR}$  – занятые лица в трудопособном возрасте;  $Z_{\text{подростки}}$  – занятые лица младше трудоспособного возраста;  $Z_{\text{пенсионеры}}$  – занятые лица старше трудоспособного возраста.

Кроме того, может быть рассчитан показатель уровня занятости трудовых ресурсов по формуле

$$Y_{ЗТР} = \frac{ТР_A}{\Sigma ТР} \times 100\% \quad (2)$$

где  $Y_{ЗТР}$  – уровень занятости трудовых ресурсов;  $ТР_A$  – активная часть трудовых ресурсов;  $\Sigma ТР$  – общая сумма трудовых ресурсов страны (региона) на конкретную дату.

Величина трудовых ресурсов во многом зависит от количества экономически активного населения страны (региона).

**Экономически активное население** – это часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает *занятых и безработных* (по отношению к обследуемому периоду).

Численность экономически активного населения, в свою очередь, находится в прямой зависимости от официально установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста.

Уровень экономической активности населения ( $Y_{ЭАН}$ ) рассчитывается по формуле

$$Y_{ЭАН} = \frac{ЭАН}{Ч_{нас.}} \times 100\% \quad (3)$$

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

Однако не все население в трудоспособном возрасте целесообразно относить к экономически активному населению. Ряд категорий населения в трудоспособном возрасте в силу определенных сложившихся обстоятельств причисляют к экономически неактивному населению.

**Экономически неактивное население** – население в трудоспособном возрасте, которое не входит в состав экономически активного населения.

Численность экономически неактивного населения определяется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся на очной форме обучения (включая очную аспирантуру и докторантуру);

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности (1, 2, 3-й групп);

г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, обслуживанием больных родственников и т. д.;

д) лица, отчаявшиеся найти работы, то есть прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

е) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

*К пассивной части трудовых ресурсов относят:*

– незанятое население старше и младше трудоспособного возраста;

– незанятые лица трудоспособного возраста;

– незанятые инвалиды.

*Общая численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет:*

– естественного прироста населения;

– снижения смертности в трудоспособном возрасте;

– сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста;

– пересмотра возрастных границ трудоспособности;

– высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии;

– миграции населения.

### *3. Понятие рынка труда и его основные элементы*

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

*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 пред-



приятия, 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.

Отношения на рынке труда складывается 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.

*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 населе-

ния); 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.

#### *4. Занятость населения. Безработица: понятие, виды, формы, показатели*

**Занятость** – деятельность трудоспособного населения, связанная с производством материальных и духовных благ с целью удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход).

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации к занятому населению относятся все работающие по найму, учащиеся, военнослужащие, граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой и граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью.

*К незанятому населению относят 2 категории граждан:*

1. Добровольно незанятые граждане, живущие на средства одного из супругов, родителей и др.;
2. Вынужденно незанятые граждане, которые подразделяются:
  - на ищущих работу самостоятельно;
  - ищущих работу с помощью служб занятости;
  - безработных граждан, имеющих официальный статус и получающих пособие по безработице.

*Основные принципы занятости:*

1. Обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора участвовать или не участвовать в общественном труде;

2. Создание государством условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержки при безработице в соответствии с конституцией РФ.

**Обычно для экономически активного населения различают 5 статусов занятости:**

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.

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

Различаются формы занятости по следующим признакам:

1. *Форма собственности на средства производства*:

- труд по найму – отношения между собственниками средств производства и работниками;
- предпринимательство;
- самозанятость.

2. *Место выполнения работы*:

- на предприятии (организации, учреждении);
- на дому;
- вахтовый метод.

3. *Регулярность трудовой деятельности*:

- 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.

*4. Легитимность трудоустройства:*

- формальная (зарегистрированная);
- неформальная.

*5. Статус деятельности:*

- основной;
- дополнительный (вторичная).

*6. Режимы работы:*

- жесткий график;
- гибкий график.

**Гибкие формы занятости** – 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.

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

**Безработица** – отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться.

### ***Виды безработицы:***

1) фрикционная безработица связана с затратами времени на поиск новой работы и длится 1–3 месяца.

#### ***Причины фрикционной безработицы:***

– добровольная смена места работы (например, нашли более интересную или высокооплачиваемую работу);

– увольнение с предыдущего места работы и поиск новой работы;

– впервые вступают на рынок труда или перемещаются из категории экономически неактивного населения в экономически активное;

– переезд в другой город.

2) структурная безработица связана с технологическими изменениями в производстве, которые изменяют структуру спроса на рабочую силу.

*Причиной структурной безработицы* является научно-технический прогресс, результатом которого становится появление новых технологий или оборудования, что обеспечивает существенные изменения, как в технологической структуре, так и в структуре потребительского спроса (в связи с появлением новых товаров).

Так, появление новых технологий и машин позволяет заменить ручной труд на машинный. Высвобождающиеся работники не могут быстро изменить свою профессию и квалификацию или поменять место жительства и остаются какое-то время безработными.

Существование фрикционной и структурной безработицы в любой национальной экономике неизбежно, поэтому экономисты называют их сумму ***естественной безработицей***.

***Естественный уровень безработицы*** – это такой ее уровень, который соответствует полной занятости (включает фрикционную и структурную формы безработицы), обусловлен естественными причинами (текучестью кадров, миграцией, демографическими причинами), не связан с динамикой экономического роста.

3) циклическая безработица возникает в период циклического экономического спада.

*Причины циклической безработицы* связаны с уменьшением реального ВВП и высвобождением части рабочей силы вследствие снижения спроса.

4) сезонная безработица обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства определенных отраслей.

В отраслях с сезонным спросом предприятия предпочитают увольнять работников, а не снижать им заработную плату. Работники же соглашаются на работу в таких отраслях потому что, для некоторых работников из них наличие страховых пособий по безработице, а также знание того, что с течением времени, после окончания сезона низкого спроса они вновь будут наняты на работу, позволяет им рассматривать такие периоды как оплачиваемый отпуск. Другие работники, зная, что часть года они будут безработными, требуют более высокой заработной платы, которая обеспечит им определенный уровень доходов в «мертвом» сезоне.

5) институциональная безработица возникает из-за ограниченности рабочей силы и работодателей в актуальной информации о вакансиях и желании работников.

Как и на других рынках здесь существует ограниченность информации. Люди могут просто не знать о существующих вакансиях или предприятия могут не знать о желании работника занять предлагаемую должность.

Другим институциональным фактором является *уровень пособия по безработице*. Если уровень пособия достаточно высок, то возникает ситуация, называемая ловушкой безработицы. Ее суть заключается в том, что индивид, имеющий возможность получить низкооплачиваемую работу, предпочтет получать пособие и не работать вовсе. В результате безработица увеличивается, а общество несет потери не только из-за того, что национальный продукт производится на уровне ниже потенциального, но и из-за необходимости выплачивать завышенные пособия по безработице.

#### *Показатели измерения занятости и безработицы в национальной экономике*

1. Уровень занятости экономически активного населения определяется как отношение числа занятых в трудоспособном возрасте к экономически активному населению:

$$Y_3 = \frac{Ч_3}{ЭАН} \times 100\% \quad (4)$$

где  $Ч_3$  – число занятых трудоспособного возраста в народном хозяйстве; ЭАН – число экономически активного населения.

2. Уровень безработицы, рассчитываемый по методологии МОТ как отношение числа безработных в трудоспособном возрасте к экономически активному населению:

$$У_Б = \frac{Ч_Б}{ЭАН} \times 100\% \quad (5)$$

где  $Ч_Б$  – число безработных в трудоспособном возрасте.

3. Уровень зарегистрированной (регистраруемой) безработицы ( $У_{БР}$ ) определяется по формуле

$$У_{БР} = \frac{Б_Р}{ЭАН} \times 100\% \quad (6)$$

где  $Б_Р$  – число зарегистрированных безработных.

### **ТЕМА 3. Кадровые ресурсы организации: формирование и использование**

*Перечень рассматриваемых вопросов:*

1. Кадровые ресурсы организации: понятие, структура, методы расчета численности.
2. Затраты времени как важнейшая характеристика трудового процесса.
3. Кадровая политика организации.

*1. Кадровые ресурсы организации: понятие, структура, методы расчета численности*

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

*Трудовые ресурсы организации 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 подразделяется на **рабочих и служащих**:

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.).

**Служащие**, в свою очередь, подразделяются на:

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

2) **специалисты**, к которым 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 частности, администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспекторы, нормировщики, ревизоры, экономисты, юрисконсульты.



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

*Структура кадровых 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, послевузовском образованием, прошедших повышение квалификации и т. п.

– **профессионально-квалификационную структуру**, показывающую распределение кадровых 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, который представляет собой перечень сгруппированных по подразделениям (цехам, отделам, службам) должностей работников с указанием должностного оклада.

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, которая определяется как

$$ССЧ = \frac{\sum СЧ_{кд}}{Ч_{кд}} \quad (7)$$

где  $\sum СЧ_{кд}$  – сумма списочных численностей за все календарные дни периода, чел.;  $Ч_{кд}$  – число календарных дней в периоде, дн.

2. Средняя явочная численность определяется как

$$СЯЧ = \frac{\sum ЯЧ_{рд}}{Ч_{рд}} \quad (8)$$

где  $\sum ЯЧ_{кд}$  – сумма явочных численностей за все рабочие дни периода, чел.;  $Ч_{рд}$  – число рабочих дней в периоде, дн.

3. Среднее число фактически работавших определяется как

$$СЧФР = \frac{\sum ЧФР_{рд}}{Ч_{рд}} \quad (9)$$

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

По движению кадров могут быть рассчитаны следующие коэффициенты:

**1. Общий коэффициент оборота**, рассчитывается как

$$К_{об} = \frac{Ч_{н} + Ч_{у}}{ССЧ} \times 100\% \quad (10)$$

где  $Ч_{н}$  – число принятых;  $Ч_{у}$  – число уволенных.

**2. Коэффициент оборота по приему**, рассчитывается как

$$К_{об.пр} = \frac{Ч_{п}}{ССЧ} \times 100\% \quad (11)$$

где  $Ч_{п}$  – число принятых.

**3. Коэффициент оборота по увольнению**, рассчитывается как:

$$К_{об.ув} = \frac{Ч_{у}}{ССЧ} \times 100\% \quad (12)$$

где  $Ч_{у}$  – число уволенных.

**4. Коэффициент текучести кадров**, рассчитывается как

$$К_{т} = \frac{Ч_{усж} + Ч_{упн}}{ССЧ} \times 100\% \quad (13)$$

где  $Ч_{усж}$  – число работников, уволившихся по собственному желанию, чел.;  $Ч_{упн}$  – число работников, уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, чел.

## 2. 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 (рис. 1, 2).

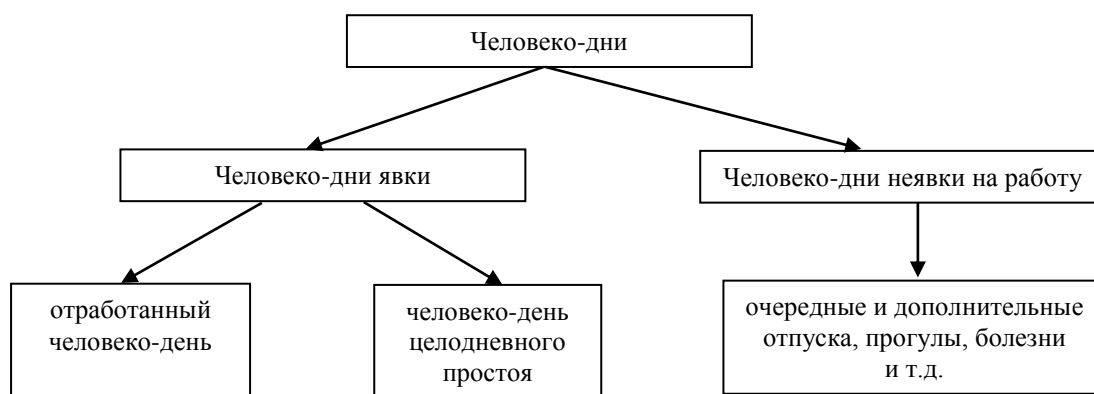


Рисунок 1 – Классификация человеко-дней

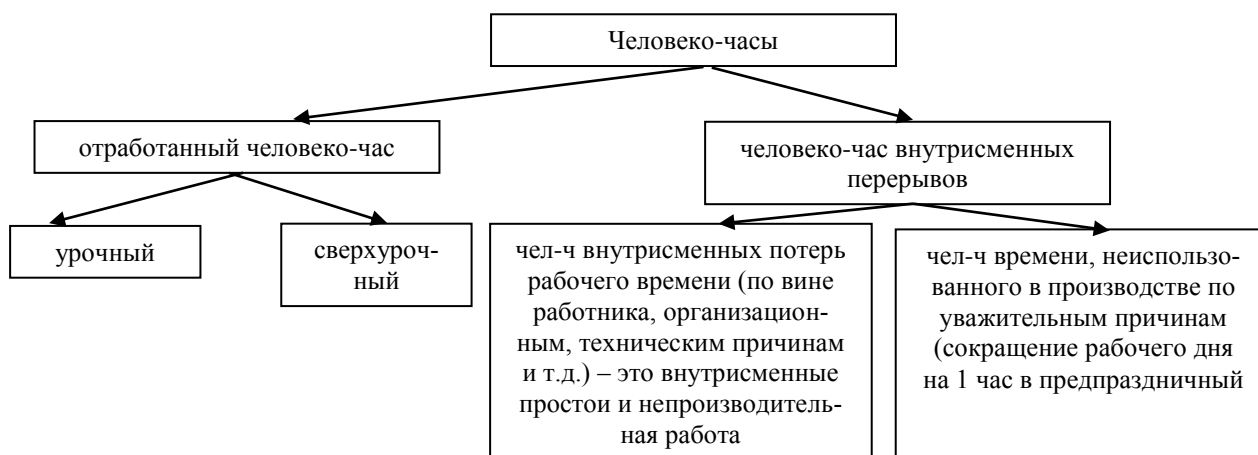


Рисунок 2 – Классификация человеко-часов

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

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

Максимальную установленную продолжительность рабочей недели определяет Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать **40 часов** 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 часов – для работников в возрасте до 16 лет; не более 35 часов – для работников в возрасте 16–18 лет, а также инвалидов I и II группы; не более 36 часов – для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда).

**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 часов в год.

Таким образом, установленная продолжительность рабочего дня в часах определяется как

$$УП_{РД} = \frac{УП_{РН(ч)}}{УП_{РН(дн)}} = \frac{40}{5} \quad (14)$$

где  $УП_{РН(ч)}$  – установленная продолжительность рабочей недели, ч;  
 $УП_{РН(дн)}$  – установленная продолжительность рабочей недели, дн.

Кроме того может быть определена полная продолжительность рабочего дня в часах:

$$ПП_{РД} = УП_{РД} - T_{вп} + T_{cy} \quad (15)$$

где  $T_{вп}$  – время внутрисменных перерывов;  $T_{cy}$  – сверхурочно отработанное время.

На предприятии также могут быть рассчитаны **фонды рабочего времени** работников (рис. 3).

**Календарный фонд рабочего времени** равен числу календарных дней планового периода (сумма человеко-дней явок и неявок всех рабочих за отчетный период).

Календарный фонд рабочего времени на год на одного работника составляет 365 чел.-дн.

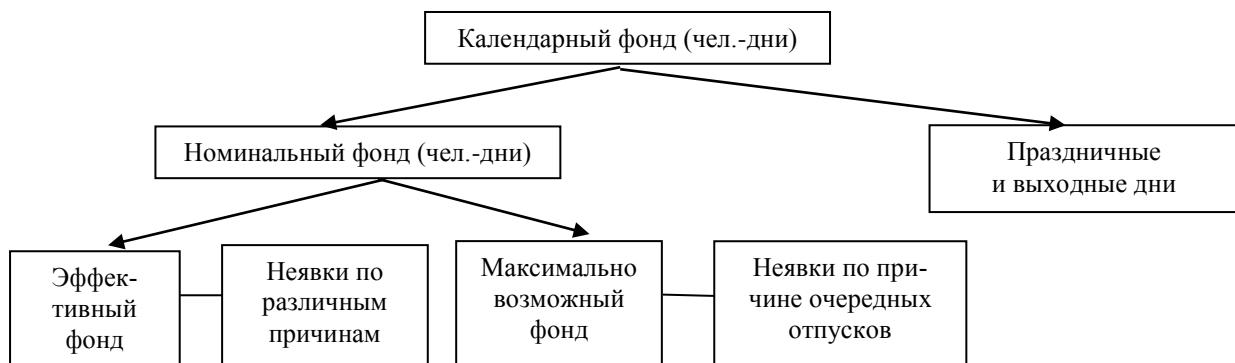


Рисунок 3 – Классификация фондов рабочего времени

**Табельный (номинальный) фонд рабочего времени** равен количеству рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течение планового периода:

$$НФВ = КФВ - ПВ \quad (16)$$

где НФВ – номинальный фонд рабочего времени; КФВ – календарный фонд рабочего времени; ПВ – праздники и выходные.

**Максимально возможный (располагаемый) фонд времени (МВФВ)** меньше табельного фонда времени на число человеко-дней неявок в связи с очередными отпусками:

$$\text{МВФВ} = \text{НФВ} - \text{О} \quad (17)$$

где МВФВ – максимально возможный фонд времени; О – очередные отпуска.

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

$$\text{ЭФВ} = \text{МВФР} - \text{Н} \quad (18)$$

где ЭФВ – эффективный фонд рабочего времени; Н – оставшиеся неявки.

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.

### *3. Кадровая политика 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.

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.

#### **ТЕМА 4. Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации**

*Перечень рассматриваемых вопросов:*

1. Понятие эффективности и производительности труда.
2. Показатели и методы измерения производительности труда.
3. Факторы и резервы роста производительности труда.

##### *1. Понятие эффективности и производительности труда*

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.



**Эффективность**, являясь более широким понятием, описывается не только экономическими характеристиками. В понятие эффективности 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 экономический, социальный и психофизиологический аспекты трудовой деятельности.

Кроме того, **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.

Однако данный показатель следует отличать от производительности труда.

**Производительность труда** – это качественная характеристика затрат труда, показатель развитости системы трудовых отношений. При его положительной динамике в организации наблюдается реальный рост объемов производства как следствие увеличения трудовых усилий работника при одновременном снижении предельной единицы времени, которая затрачена на изготовление каждой дополнительной единицы продукции.

Следовательно, производительность труда характеризует плодотворность труда, степень его эффективности.

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.

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

$$B = \frac{ТП}{ЗТ} \quad (19)$$

где ТП – объем производства товарной продукции в единицу времени, руб.; ЗТ – затраты труда, чел.-дн., чел.-ч.

или:

$$B = \frac{ТП}{ССЧ} \quad (20)$$

где ССЧ – среднесписочная численность работников организации.

Взаимосвязь показателей выработки представлена на рис. 4.

**Трудоемкость продукции** ( $T$ ) показывает затраты живого труда на единицу продукции:

$$T = \frac{ЗТ}{ТП} \quad (21)$$

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.

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

Рисунок 4 – Взаимосвязь показателей выработки

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 оказа-

ния 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 одного изделия 5 человек затратили по 0,5 часа. Было изготовлено 100 изделий. На одно изделие затрачено  $5 \times 0,5 = 2,5$  чел.-ч. На 100 изделий – 250 чел.-ч;*

– **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  $5000 \times 2 = 10000$  нормо-часов.*

Удельная трудоемкость может быть плановой, нормативной и фактической.

**Нормативная удельная трудоемкость** представляет собой норму времени.

**Фактическая удельная трудоемкость** ( $t_{уд}$ ) является величиной, обратной фактической выработке:

$$t_{уд} = \frac{1}{B} = \frac{T}{Q} \quad (22)$$

В зависимости от единицы измерения объема продукции различают три **метода** измерения производительности труда:

**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, чугун в тоннах переделного 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: норма-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.

### *3. 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.

**2. Организационный фактор** включает в себя совершенствование управления предприятием, производством и трудом (например, система менеджмента).

**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.

**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.

**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.

**ТЕМА 5. Трудовое вознаграждение:  
экономическая сущность, формы, расчет, тенденции**

*Перечень рассматриваемых вопросов:*

1. Сущность и функции трудового вознаграждения.
2. Формы и системы оплаты труда.
3. Компенсационные и стимулирующие выплаты.

## *1. Сущность и функции трудового вознаграждения*

**Стратегическая цель вознаграждения** – стимулировать поведение сотрудников на достижение стратегических важных задач компании.

**Тактические цели вознаграждения** – привлечение работников; закрепление персонала; стимулирование высокоэффективного труда; контроль над издержками на рабочую силу.

**Трудовое вознаграждение** – это все, что человек считает для себя ценным. Ввиду того, что понятия ценности у людей специфичны, различна и оценка вознаграждения, относительность его ценности.

В этой связи различают внутреннее и внешнее вознаграждение.

**Внутреннее вознаграждение** (дает сама работа) – это чувство достижения результата, содержательности и значимости выполняемой работы, самоуважения, самореализация.

Наиболее простой способ его обеспечения – создание соответствующих условий работы и точная постановка задачи.

**Внешнее вознаграждение** (возникает не от самой работы, а дается организацией) – это продвижение по службе, похвалы и признание, символы служебного статуса и престижа, *заработная плата*, а также дополнительные выплаты стимулирующего и компенсационного характера (дополнительный отпуск, оплата определенных расходов и страховки) и т. д.

Вознаграждение может быть материальным (денежным и неденежным) и нематериальным (социальным, моральным, творческим); индивидуальным или коллективным.

**Выделяют следующие принципы вознаграждения:**

- 1. Соответствие требованиям законодательства.*
- 2. Комплексность* (включение всех видов вознаграждения). Материальное вознаграждение осуществлять в формах, наиболее приемлемых и привлекательных для работника.
- 3. Сочетание индивидуальных и коллективных видов вознаграждения.*
- 4. Гибкость и дифференцированность.*
- 5. Индивидуализация* (учет индивидуальных потребностей работников).



6. *Простота*. Понятность в расчете вознаграждения.

7. *Эффективность* (оптимизация затрат на рабочую силу при максимально возможной высокой их отдаче). Платить следует не за усилия, а за результаты, и главным образом за те, которые отражаются на прибыли. Если возможно, то платить в соответствии с тем, чего работник достиг в сфере своей ответственности. Кроме того, следует платить больше, когда дела компании идут хорошо, и уменьшать оплату, если результаты недостаточно высоки.

8. *Оперативность*. Осуществлять премирование или моральное поощрение необходимо достаточно оперативно, чтобы не была потеряна для работника связь между его дополнительным вкладом и полученным признанием со стороны администрации.

*Стоимость рабочей силы* определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника, его образования, медицинского обслуживания, повышения профессионального уровня, а также содержания членов его семьи.

*Цена рабочей силы* – конкретная форма ее стоимости в денежном выражении.

Под *заработной платой* понимается плата за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В конечном счете, *заработная плата* представляет собой денежный трудовой доход работника, связанный с выполнением определенных обязанностей в соответствии с условиями найма; это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда.

*Заработная плата выполняет следующие функции:*

1. Воспроизводственная – обеспечение полноценного восстановления затрат работника и создание условий для его нормальной жизнедеятельности.

2. Стимулирующая – средство мотивации через установление количественной зависимости между размером оплаты и количеством, качеством и результатами труда работников.

3. Социальная – отражает социальный статус работника, и решать проблему социальной справедливости.

4. Формирование платежеспособного спроса – влияние зарплаты через платежеспособный спрос населения на объем и структуру

производимых товаров и услуг и, в значительной степени, на инвестиционную политику.

5. Регулирующая (ресурсно-разместительная) – оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям через влияние на спрос и предложение рабочей силы.

6. Учетно-производственная – отражает меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

***Факторы, влияющие на величину заработной платы:***

***Рыночные факторы:***

- изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд;
- полезность ресурса для предпринимателя;
- эластичность спроса на труд по цене;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- изменение цен на потребляемые товары и услуги.

***Нерыночные факторы:***

- меры государственного регулирования заработной платы;
- коллективно-договорное регулирование оплаты труда;
- конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.

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

***Система оплаты труда*** – способ исчисления размеров вознаграждения, который выплачивается работникам, в соответствии, с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Согласно Трудовому кодексу РФ, организация самостоятельно устанавливает систему оплаты труда. При этом в пределах одной организации разным категориям работников может быть установлена разная система оплаты труда.

***Тарифная система*** – представляет собой совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников предприятия в зависимости от их квалификации, сложности работ, условий труда, географического расположения предприятия, отраслевых особенностей.

**Тарифно-квалификационные справочники** состоят из подробных характеристик основных видов работ с указанием требований, которые предъявляются к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация для выполнения той или иной работы определяется разрядом. Уровень разряда зависит от степени сложности работы.

**Тарифная сетка** представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с 1-го разряда. Отдельно составляются тарифные сетки для оплаты работ сдельщиков и повременных работников.

**Тарифной ставкой** называется величина вознаграждения за труд определенной сложности, который произведен в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка выражена в денежной форме, ее размер растет в зависимости от сложности выполняемой работы.

**Тарифный коэффициент**, посредством которого определяется соотношение размеров тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы, указывается в тарифной сетке для каждого разряда.

*Примером послужит единая тарифная сетка (ЕТС) для оплаты труда работников, состоящая из 18 разрядов, из которых первые восемь применяются для оплаты труда рабочих. Установленную работодателем тарификацию по 9-му и 10-му разрядам ЕТС может получить лишь рабочий высокой квалификации, исполняющий ответственные работы. Для определения разряда, по которому будут оплачиваться определенные виды работ, работодатель должен произвести их тарификацию, то есть отнести виды труда к соответствующим разрядам в зависимости от сложности работ.*

У коммерческих организаций есть право самостоятельно создавать перечень профессий рабочих с указанием размеров их оклада. Оформляется этот перечень, как приложение к коллективному договору и, утверждая его, можно обращаться к Общероссийскому классификатору, где отображены профессии рабочих, должности служащих и тарифные разряды.

**Тарифная система оплаты труда может применяться в повременной и сдельной формах (традиционные формы оплаты труда).**

**Повременная форма оплаты труда** определяет величину заработка наемного работника в зависимости от фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки или оклада. Повременная форма оплаты труда подразделяется на:

**1. Простая повременная система** по способу начисления заработка может быть почасовой, поденной и помесечной (формула 23).

При почасовой оплате заработок рассчитывается умножением часовой тарифной ставки наемного работника соответствующего разряда на количество отработанных им часов.

При поденной оплате заработок рассчитывается умножением дневной тарифной ставки на количество фактически отработанных дней (смен).

При помесечной оплате устанавливается твердый месячный оклад, который выплачивается наемному работнику полностью независимо от числа календарных дней в месяце.

$$Z_{п/пов} = TC \times D(Ч) \quad (23)$$

где  $Z_{п/пов}$  – заработок по простой повременной системе;  $TC$  – часовая (дневная или помесечная) тарифная ставка;  $D(Ч)$  – количество отработанных дней (часов).

**2. Повременно–премиальная система** предполагает, что оплата производится за фактически отработанное время и качество изготовленной продукции или выполненных работ:

$$Z_{пов/прем} = TC \times ФРВ + П \quad (24)$$

где  $Z_{пов/прем}$  – заработок по повременно-премиальной системе;  $TC$  – часовая (дневная) тарифная ставка;  $ФРВ$  – фонд рабочего времени в часах (днях);  $П$  – премия по результатам работы.

Премиальные выплаты могут быть фиксированной величиной, размер которой определяется финансовыми результатами производственно-хозяйственной деятельности фирмы, либо исчисляется через премиальный коэффициент ( $K_{п}$ ) к размеру начисленного заработка:

$$K_{\Pi} = \frac{1+(p+k \times n)}{100} \quad (25)$$

где  $p$  – размер премии в процентах за выполнение установленных производственных показателей;  $k$  – размер премии в процентах за каждый процент перевыполнения установленных производственных показателей;  $n$  – количество процентов перевыполнения установленных производственных показателей.

**Сдельная форма оплаты труда** определяет наемному работнику заработную плату исходя из количества фактически изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление.

Сдельная форма заработной платы подразделяется на пять систем:

**1. Прямая сдельная система** предполагает оплату выполненной работы по неизменным расценкам за каждую операцию, деталь или другую единицу продукции. Заработок по прямой сдельной системе ( $Z_{\text{пр/с}}$ ) рассчитывается путем умножения сдельной расценки ( $P_c$ ) на количество единиц произведенной продукции (ВП):

$$Z_{\text{пр/с}} = P_c \times \text{ВП} \quad (26)$$

**Расценка** определяется путем деления дневной тарифной ставки рабочего сдельщика ( $ТС_{\text{днев}}$ ) на сменную норму выработки ( $H_B$ ):

$$P_c = \frac{ТС_{\text{днев}}}{H_B} \quad (27)$$

либо путем умножения часовой тарифной ставки ( $ТС_{\text{час}}$ ) на норму времени (НВ):

$$P_c = ТС_{\text{час}} \times \text{НВ} \quad (28)$$

**2. Сдельно-премиальная система** ( $Z_{\text{сд/прем}}$ ) учитывает работнику сверх прямого заработка премию за достижение определенных показателей при соблюдении условий премирования:

$$Z_{\text{сд/прем}} = Z_{\text{пр/с}} + \Pi = Z_{\text{пр/с}} \times K_{\text{пр}} \quad (29)$$

где  $\Pi$  – премия по итогам работы;  $K_{пр}$  – премиальный коэффициент.

**3. Сдельно-прогрессивная система** предполагает оплату труда наемного работника в пределах исходной нормы по прямым сдельным расценкам, а сверх нее по повышенным:

$$Z_{сд/прог} = Z_{пр/с} + ДЗ \quad (30)$$

где  $Z_{сд/прог}$  – заработок по сдельно-прогрессивной системе; ДЗ – дополнительный заработок за выполнение сверх нормы выработки, оплачиваемый по повышенным расценкам.

**4. Косвенная сдельная система** общий заработок по косвенной сдельной системе ( $Z_{к/сд}$ ) определяется путем умножения косвенной сдельной расценки ( $P_{к/сд}$ ) на фактический выпуск продукции (ВП) участком или группой рабочих:

$$Z_{к/сд} = P_{к/сд} \times ВП \quad (31)$$

*Расценка* определяется как частное от деления тарифной ставки обслуживающего персонала (ТС) на суммарную дневную или месячную норму выработки обслуживаемых им основных рабочих ( $H_B$ ) с учетом нормы обслуживания ( $H_{об}$ ) вспомогательных рабочих:

$$P_{к/сд} = \frac{ТС}{H_{об} \times H_B} \quad (32)$$

**5. Аккордная система** устанавливает расценку за ранее определенный комплекс работ, в выданном на эти работы наряде указываются общая сумма заработка, размер премии (штрафа) и срок выполнения задания.

Коллективный заработок между членами бригады распределяется в соответствие с присвоенными рабочим тарифными разрядами и фактически отработанным временем. В целях более полного учета индивидуального вклада каждого работника в результаты коллективного труда могут быть применены коэффициенты трудового участия (КТУ).

Коэффициент *трудоового участия* представляет собой обобщенную количественную оценку реального вклада каждого работника в результаты коллективного труда в зависимости от индивиду-

альной производительности и качества работы. Различают КТУ базовый и КТУ фактический.

**КТУ базовый** – постоянный коэффициент, который устанавливается каждому члену бригады и показывает, на какую долю распределяемого заработка изначально претендует тот или иной член бригады.

**КТУ фактический** – получается после корректировки базового КТУ по результатам фактической работы за определенный период времени.

По КТУ может распределяться только переменная часть заработной платы или весь заработок. Если по КТУ распределяется переменная часть заработной платы, то базовый КТУ чаще всего принимается равным 1.

Если по КТУ распределяется весь заработок, то базовый КТУ не равен 1. В этом случае КТУ базовый может быть установлен как отношение:

- месячной тарифной ставки (должностного оклада) к минимальной тарифной ставке (должностному окладу) работника бригады (подразделения);
- тарифной ставки (должностного оклада) с учетом текущей премии к среднему уровню заработной платы по бригаде (подразделению).

Кроме того, в настоящее время на предприятиях и организациях находит свое применение **бестарифная (нетрадиционная) система оплаты труда**, заработок по которой исчисляется исходя из трудового вклада конкретного работника в деятельность организации.

Бестарифная система характеризуется следующими факторами:

- тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по коллективным результатам работы;
- присвоением каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников;

– присвоением каждому работнику коэффициентов участия (КТУ) в текущих результатах деятельности, дополняющих его квалификационный уровень (на основе базового КТУ, как в бригадных системах распределения заработка).

Индивидуальная заработная плата ( $ЗП_{индив}$ ) каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда:

$$ЗП_{индив} = \frac{ФОТ_к \times ККУ_{индив} \times КТУ_{индив} \times V_{работы}}{S \times ККУ_{индив} \times КТУ_{индив} \times V_{работы}} \quad (33)$$

где  $ФОТ_к$  – фонд оплаты труда коллектива (цеха, отдела, участка, бригады), подлежащий распределению между работниками;  $ККУ_{индив}$  – коэффициент квалификационного уровня, присвоенный работнику трудовым коллективом в момент введения бестарифной системы оплаты труда (в баллах, долях единицы);  $КТУ_{индив}$  – коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, который присваивается работнику трудовым коллективом на период, за который производится оплата;  $V_{работы}$  – количество рабочего времени, отработанного конкретным работником;  $S$  – сумма показателей по количеству работников, участвующих в распределении  $ФОТ$ .

*Бестарифная система применяется в следующих формах:*

**1) система плавающих окладов** – труд оплачивается исходя из суммы денежных средств, которую организация может направить на выплату заработной платы. Специалистам каждый месяц устанавливаются новые оклады. При этом оклады на следующий месяц устанавливаются по результатам работы за предыдущий месяц или формируются по фактической прибыли.

**2) система выплат на комиссионной основе** размер оплаты труда ( $З_к$ ) устанавливается в процентах от выручки, полученной организацией:

– с применением минимального оклада:

$$З_к = \text{минимальный оклад} + \% \text{ от выручки} \quad (34)$$

– без применения минимального оклада

$$З_к = \% \text{ от выручки} \quad (35)$$



3) «бальная» форма оплаты труда работнику присваивается определенный квалификационный уровень, однако никакой соответствующей тарифной ставки или оклада не устанавливается. Квалификационный уровень определяет долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда.

Установленные системы оплаты труда фиксируются в коллективном договоре, положении об оплате труда или трудовых договорах с конкретными работниками. Положение об оплате труда согласовывается с соответствующим профсоюзом и утверждается приказом руководителя организации.

Разным категориям работников могут быть установлены различные системы оплаты труда. 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.

### 3. Компенсационные и стимулирующие выплаты

В целях стимулирования труда могут устанавливаться **надбавки и доплаты**. Надбавки и доплаты являются элементом тарифной системы.

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.

**Надбавка** стимулирует работников к повышению квалификации и уровня мастерства, выполнению особо важных работ (надбавка за профмастерство, высокую квалификацию, за выполнение особо важных работ). Выплата надбавок, как правило, не связа-

на с возложением на работника каких-либо дополнительных трудовых функций сверх тех, что были определены при заключении трудового договора.

**Доплаты** компенсируют повышенную интенсивность труда и производятся, например, за совмещение профессий, должностей, за руководство бригадой, за условия труда.

**Надбавка за классность и профессиональное мастерство** 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.

Надбавка за классность может быть установлена:

– водителю автомобиля, машинисту локомотива и выплачивается только за отработанное время на линии;

– машинисту экскаватора, машинисту буровой установки, машинисту бульдозера и выплачивается за отработанное время на объемах (на линии).

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 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:

1) рабочим, занятым обслуживанием импортного, высокопроизводительного горно-транспортного оборудования (машинист (помощник машиниста) экскаватора, машинист (помощник машиниста) буровой установки).

Надбавка за высокую квалификацию устанавливается индивидуально конкретному рабочему только на период обслуживания определенного импортного, высокопроизводительного горно-транспортного оборудования в размере не более 100 % от его тарифной ставки (оклада) на среднегодовую норму рабочего времени. Надбавка выплачивается за фактически отработанное время (объемы, плановый ремонт, аварийный ремонт).

Перечень импортного высокопроизводительного оборудования, при работе на котором может быть установлена надбавка за высокую квалификацию, определяется приказом директора компании.

2) 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.

В данном случае надбавка за высокую квалификацию устанавливается фиксированной суммой на полностью отработанное время в расчетном периоде и пересчитывается пропорционально отработанному времени только в случае, если работник отработал месяц не полностью. Надбавка за высокую квалификацию устанавливается директором в пределах выделенных средств.

При установлении работнику надбавки за высокую квалификацию, надбавка за профессиональное мастерство, установленная рабочему не отменяется. Оплата ее производится в порядке, оговоренном в Положении по оплате труда компании.

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

**Надбавка за интенсивность труда** устанавливается машинистам экскаваторов, обслуживающих импортные гидравлические экскаваторы без помощника (в одно лицо), в связи с повышенной интенсивностью труда. Надбавка устанавливается в размере до 30 % тарифной ставки и выплачивается за фактически отработанное время.

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

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 часов до 22 часов (если не предусмотрен другой порядок). Ночным временем считается часть суток с 22 часов до 6 часов 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.

К работе в ночное время не могут быть привлечены:

- беременные женщины;
- инвалиды;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

К работе в ночное время с письменного согласия и ознакомлением с правом отказаться от работы в ночное время под роспись относятся:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, имеющие детей инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей до пяти лет.

**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 процент 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 рабочий 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.

*Под совмещением профессии* (для рабочих) или должности (для руководителей, специалистов и служащих) понимается выполнение работником наряду со своей основной, обусловленной трудовым договором, работой, дополнительной работы по другой вакантной должности без освобождения от основной работы в одно и то же рабочее время. Кроме того, под *совмещением профессий* рабочих понимается выполнение дополнительных функций, не обусловленных трудовым договором, но востребованных в процессе производственно-хозяйственной деятельности.

*Под расширением зоны обслуживания и увеличением объема работ* понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии.

*Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (временное замещение)* следует понимать замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место, должность.

***Доплата за руководство бригадой*** производится:

Численность бригады, человек	Размер доплат в процентах 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 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 вследствие 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.

Во всех случаях не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

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

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

### ***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.



### ***Дополнительное вознаграждение работникам за нерабочие праздничные дни.***

Работникам, за исключением работников, получающих оклад, за каждый нерабочий праздничный день (1, 2, 3, 4, 5, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября), в которые они не привлекались к работе, производится выплата дополнительного вознаграждения в размере 1/22 от МРОТ (минимального размера оплаты труда, установленного по Российской Федерации), с начислением районного коэффициента.

### ***Оплата времени простоя.***

Условием оплаты времени простоя является предупреждение работником бригадира, мастера или другое должностное лицо о начале простоя в письменном виде. Соответственно должны быть определены причины простоя и зафиксирована его продолжительность.

На период простоя не по вине работника (отсутствие фронта работ, материалов и др.) работнику предоставляется другая работа в соответствии с его квалификацией и оплатой не ниже его среднего заработка при выполнении норм выработки. В случае невозможности предоставления на этот период соответствующей работы производится оплата из расчета не менее 2/3 средней заработной платы, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 100 % тарифной ставки.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

***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 пустынность 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.*

**Оплата отпуска.** Отпуск и компенсация за неиспользованный отпуск предоставляются в соответствии с ТК РФ и Коллективным договором. Рассчитываются исходя из продолжительности отпуска и средней заработной платы в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213.

**Прочие выплаты.** Работникам могут производиться прочие выплаты в соответствии с регламентом и в размерах, предусмотренных коллективным договором (компенсация за отопление, выдача бесплатного угля, жидкого топлива, премирование к юбилейным датам, профессиональным праздникам и т. д.).

**Оплата времени нахождения в командировке.** Для расчета среднего заработка на время нахождения работника в командировке устанавливается расчетный период равный 3 календарным месяцам.

В случае если сумма среднего заработка, рассчитанного исходя из расчетного периода 3 календарных месяцев, будет меньше, чем сумма среднего заработка работника, рассчитанного исходя из расчетного периода 12 календарных месяцев, работнику выплачивается большая из рассчитанных сумм.

#### ***Премирование работников.***

**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 выплаты следует отличать от надбавок и доплат.

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.

## **ТЕМА 6. Регулирование социально-трудовых отношений**

*Перечень рассматриваемых вопросов:*

1. Основные понятия системы социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Формы государственного регулирования трудовых отношений.

### *1. Основные понятия системы социально-трудовых отношений*

**Социально-трудовые отношения** – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

*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*.

## 2. Типы социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения в зависимости от способов их регулирования, методов разрешения проблем классифицируются по типам. Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, а именно тем, каким конкретно образом принимаются решения в социально-трудовой сфере.

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 субъек-

тов, при которой их самостоятельные действия эффективно ограничивают возможность каждого из них односторонне воздействовать на общие условия обращения товаров на соответствующем рынке.

**Солидарность** – идеал, выработанный человечеством в процессе его социально-экономического развития, – предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единодушии и общности интересов.

**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.

**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 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** 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.

### *3. 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;

**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).

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;

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и рабо-

тодателем 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.

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).

К нормативным актам на уровне конкретных предприятий также относятся правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, 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).

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 труде, установлением процедуры и пределов юридической ответственности.

К таким формам регулирования трудовых отношений относят Конституцию РФ, которая 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 (ст. 37). Наряду с Конституцией РФ в стране действует Трудовой кодекс – ТК РФ (Федеральный закон от 30 декабря 2011 г. № 197-ФЗ с послед. изм. и доп.).

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.

## **ТЕМА 7. Социальная политика государства в области доходов в современных экономических условиях в РФ**

*Перечень рассматриваемых вопросов:*

1. Социальная политика и социальная защита населения
2. Виды социальных трансфертов в Российской Федерации и источники их выплат. Классификация доходов населения



## *1. Социальная политика и социальная защита населения*

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.

*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.

Роль государства в реализации социальной политики опосредуется следующими функциями:

**Стабилизационная функция** предполагает создание благоприятных условий для увеличения объема ВВП, 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 ВВП.

**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.

**Функция распределения доходов** имеет целью распределение дохода или богатства в обществе исходя из принципов равномерности и эффективности. В данном случае функция государства сводится к осуществлению мер по стабилизации среднего уровня жизни населения, постепенному сокращению масштабов бедности, уменьшению дифференциации населения по уровню доходов.

*Стратегические цели в области социальной политики проявляются в:*

– повышении доходов населения в увязке с темпами экономического роста;

– создании условий для реализации гражданами своих прав на образование, по своей структуре и качеству соответствующее потребностям развития экономики и гражданского общества;

– улучшении состояния здоровья населения на основе реально доступной широким слоям населения медицинской помощи и повышения качества лечебных услуг, развития массовой физической культуры и спорта;

– развитию культурного потенциала и сохранение культурного наследия страны, обеспечение единства культурного пространства и доступности культурных ценностей широким слоям населения;

– создании эффективного цивилизованного рынка труда;

– обеспечении финансовой устойчивости пенсионной системы, повышение реального размера пенсий;

– создании условий для осуществления права граждан на жилище с учетом их платежеспособного спроса и в соответствии с социальными стандартами жилищных условий.

Одной из самых важных функций государства в рамках реализации социальной политики является обеспечение социальной защиты 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.

Основные права в сфере социальной защиты закреплены в ст. 18 Конституции РФ. В действующем законодательстве Российской Федерации понятие **«социальная защита»** подразумевает политику государства, направленную на обеспечение прав и гарантий человека в сфере уровня и качества жизни.

Особую роль в современных российских условиях приобретает социальная защита (поддержка) наименее обеспеченного населения, живущего за чертой бедности, доля которого по данным Росстата, составляет около 20 % всего населения, наибольшую долю из которых составляют пенсионеры и многодетные семьи.

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 соци-

альной 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.

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.

## *2. Виды социальных трансфертов в Российской Федерации и источники их выплат. Классификация доходов населения*

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 относят:*

**1. Прямые социальные трансферты**, которые финансируются как из федерального бюджета, так и из внебюджетных фондов и местных бюджетов:

– *социальная помощь*, предоставление государством и некоммерческими организациями благ и услуг социально уязвимым группам граждан (населения) на основе проверки нуждаемости;

– *выплата пособий* (пособия по временной нетрудоспособности, семейные и детские пособия, пособия по безработице, выплата материнского капитала и др.);

– *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.

**2. Расходы на социально-культурные мероприятия**, заложенные в бюджетах всех уровней (социальная политика, здравоохранение, культура, субсидирование предприятий и организаций, производящих продукцию и оказывающих услуги населению, ассигнования на покупку протезов, медикаментов и транспорта для инвалидов, а также на частичную оплату услуг, предоставляемых частными домами инвалидов и т. д.).

*Социальные трансферты активно участвуют в формировании доходов населения. В современных российских условиях доля социальных выплат в структуре денежных доходов населения достигает до 20 %.*

**Доходы населения** – совокупность денежных и натуральных средств для поддержания физического, морального, экономического

и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей и формируются за счет труда работников и других источников.

*Определение доходов основано на следующих показателях:*

– *совокупные доходы* – это общая сумма денежных и натуральных доходов, полученных из всех источников с учетом стоимости бесплатных и льготных услуг, оказываемых населению в здравоохранении, образовании, культуре, социальном обслуживании, а также поступления от личного подсобного хозяйства на собственное потребление;

– *номинальные доходы* – это сумма начисленных доходов: заработной платы, пенсии, предпринимательского дохода, наследства и др. (доходы, полученные в денежной форме);

– *располагаемые денежные доходы* – это номинальные доходы за вычетом взносов и обязательных платежей, т. е. доходы, фактически остающиеся в распоряжении населения. Они называются также конечными доходами;

– *реальные денежные доходы* характеризуются количеством потребительских товаров и платных услуг, которые могут быть приобретены на конечные доходы населения для удовлетворения личных потребностей и для накопления.

*По формам получения доходы различают:*

- натуральные
- денежные.

*В зависимости от источников получения денежные доходы бывают:*

- заработная плата и другие виды оплаты труда;
- социальные трансферты (пенсия, пособия, стипендии, материальная помощь и др.)
- поступления от продажи результатов собственного труда
- доходы от собственности
- предпринимательские доходы
- заемные доходы и прочее.

*По факторам производства:*

– трудовые – заработная плата и другие издержки работодателя на труд, взносы работодателя во внебюджетные фонды и выплаты из них, налоги;

- доходы с капитала и инвестиционных ресурсов;

– доходы от использования земли и природных ресурсов – зависят от спроса и предложения на этот фактор и выражаются в виде земельной ренты;

– предпринимательские доходы – представляют собой часть прибыли, остающейся в распоряжении предпринимателя после уплаты процентов за кредит.

*По способам получения доходы делятся на:*

– легитимные – имеют юридически оправданную форму – с них уплачивается налог на доходы физических лиц, налог на имущество;

– нелегитимные – подразделяются на 2 группы: криминального происхождения и доходы от экономической деятельности, за которую не выплачиваются налоги.

### **3. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

При подготовке к практическим занятиям студенты самостоятельно изучают основную и дополнительную литературу, выполняют самостоятельные работы, по темам, предложенным преподавателем.

На практических занятиях преподаватель осуществляет контроль подготовки качества знаний студента, используя опрос, тестирование, обсуждение вопросов по темам изучаемой дисциплины, выполнение контрольных работ и защиту самостоятельных работ.

По результатам изучения 1-2, 5-6 темам текущий контроль осуществляется посредством проведения контрольной работы, где студенты отвечают на вопросы, примерный перечень которых представлен в содержании практических занятий.

По результатам изучения тем 3-4 текущий контроль осуществляется посредством защиты самостоятельной работы. Структура самостоятельной работы представлена в параграфе 2.4.

По результатам изучения всех тем текущий контроль осуществляется посредством проведения тестирования. Примерный перечень вопросов по тестированию представлен в содержании практических занятий.

## **Практическое занятие №1.**

### **Теоретические основы современной экономики труда**

**Цель занятия:** получить представление о теоретических основах современной экономики труда.

*Вопросы для обсуждения:*

1. Функции труда для общества и конкретного человека.
2. Мотивы и стимулы к труду.
3. Содержание и характер труда.
4. Понятийно-категориальный аппарат изучаемой дисциплины.
5. Условие труда, их формирование.

*Задание:*

1. Оценить, как за последние 25 лет изменились содержание, условия и характер труда в России и какие последствия эти изменения имели для экономики, общества и конкретного человека.

2. Оценить, как за последние 25 лет изменилось отношение к труду конкретного человека. Как изменились его интересы, мотивы и стимулы к труду.

3. Показатели, характеризующие трудовой потенциал работника, предприятия и общества.

## **Практическое занятие № 2.**

### **Трудовой потенциал общества и рынок труда**

**Цель занятия:** получить представление о формировании и показателях трудового потенциала общества и рынка труда.

*Вопросы для обсуждения:*

1. Понятие и структура трудовых ресурсов общества.
2. Экономически активное население.
3. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества.
4. Экономико-географические особенности развития чёрной и цветной металлургии.
5. Занятость населения: понятие, показатели, виды.
6. Безработица: понятие, виды, формы.

## 7. Понятие рынка труда и его основные элементы.

### *Задание:*

1. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн чел., работающие подростки – 0,1 млн чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн чел. Определить численность активной части трудовых ресурсов.

2. Общая численность населения страны составляет 146267 тыс. чел. Численность населения в трудоспособном возрасте составляет 85162 тыс. чел., занятые в трудоспособном возрасте 71539 тыс. чел., безработные в трудоспособном возрасте – 3889 тыс. чел. Определить численность экономически неактивного населения и уровень экономической активности населения.

3. Имеются следующие условные данные по области, тыс. чел.:

На начало года:

– численность населения в трудоспособном возрасте – 500 из него;

– численность неработающих – 120;

– численность работающих за пределами трудоспособного возраста – 180;

В течение года:

– вступило в трудоспособный возраст – 30;

– вовлечено для работы в отраслях лиц пенсионного возраста – 3;

– прибыло из других областей лиц трудоспособного возраста – 20;

– выбыло из трудоспособного возраста в связи с выходом на пенсию – 10;

– выбыло трудоспособного населения в связи с переездом в другой город – 5.

Определить: 1) численность трудовых ресурсов, в том числе ее активной части на начало и конец года; 2) коэффициенты естественного и механического движения совокупных трудовых ресурсов и ее активной части.

4. Население трудоспособного возраста составляет 80,1 млн человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,2 млн человек; работающие подростки – 0,1 млн человек, работающие



пенсионеры – 4,5 млн человек. Определить численность активной части трудовых ресурсов.

5. Определить численность пассивной и активной частей трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 753 тыс. человек, среди них численность неработающих инвалидов I и II группы трудоспособного возраста – 11 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 15,4 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55,1 тыс. человек.

6. Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов, в том числе ее активной части при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 2 %; коэффициент механического прироста – 3 %; доля активной части трудовых ресурсов в общей численности населения будет выше по сравнению с базисным периодом на 1 %. Численность населения на начало планового периода составляет 1 млн чел., активная часть трудовых ресурсов – 555 тыс. чел.

7. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85,1 млн человек; численность безработных – 15,4 млн человек. Месяц спустя из 85,1 млн человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн человек; 1,2 млн человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определить: а) начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

8. На основе статистических данных представить динамику состава и структуры занятых в экономике России по видам экономической деятельности. По итогам расчетов сделать выводы. Данные представить в виде таблиц 3, 4.

Таблица 3

Динамика состава занятых в России  
по видам экономической деятельности за 2015–2017 гг.

Вид экономической деятельности	Годы			Абсолютное отклонение, чел.			Темп роста, %		
	2015	2016	2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015
<b>Всего в экономике, в том числе</b>									
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство									

Вид экономической деятельности	Годы			Абсолютное отклонение, чел.			Темп роста, %		
	2015	2016	2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015
рыболовство, рыбоводство									
добыча полезных ископаемых									
...									

Таблица 4

**Динамика структуры занятых в России  
по видам экономической деятельности за 2015–2017 гг.**

Вид экономической деятельности	Значение показателя, %			Изменение удельного веса показателя		
	2015 г	2016 г	2017 г	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015
<b>Всего в экономике, в том числе</b>						
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство						
рыболовство, рыбоводство						
добыча полезных ископаемых						
...						

*Контрольная работа № 1.*

Контрольная работа состоит из одного теоретического вопроса и практического задания.

*Примерные теоретические вопросы:*

1. Понятие трудовых ресурсов общества.
2. Показатели безработицы, ее виды.
3. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений.

Практическое задание выполняется по одному из направлений в рамках изученного материала.

На основе данных государственного органа статистики провести оценку:

- 1) воспроизводства трудовых ресурсов;
- 2) состава и структуры безработных по видам экономической деятельности и по профессиям;
- 3) трудового потенциала общества.

### Практическое занятие №3. Кадровые ресурсы организации: формирование и использование (6 часов)

**Цель занятия:** получить представление о составе и структуре кадровых ресурсов организации, способах их формирования и использования.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Понятие и состав кадровых ресурсов организации.
2. Понятие штатного расписания.
3. Кадровый состав работников организации: профессиональный, квалификационный, половозрастной.
4. Кадровая политика как элемент антикризисной стратегии организации.
5. Показатели фондов рабочего времени.

**Задание:**

1. Определите фактические показатели среднесписочной, среднеявочной численности работников и число работавших за неделю по данным, представленным в таблице 5.

Таблица 5

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		

2. На основе представленных в таблице 6 показателей рассчитайте фактическую среднесписочную и среднеявочную численности работников за два года. Полученные результаты сравнить и сделать выводы.

Таблица 6

## 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. Определите за неделю фактическую среднесписочную, средневочную численности рабочих и среднее число работавших по данным, представленным в таблице 7.

Таблица 7

## Данные о численности рабочих на предприятии за неделю, чел.

Дни недели	Число рабочих по списку	Фактически работали	Не явились на работу
Понедельник	534	451	75
Вторник	540	466	74
Среда	541	465	76
Четверг	542	466	76
Пятница	Праздничный день		542
Суббота	Выходные дни		542
Воскресенье			542

4. 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.

5. Рассчитайте коэффициенты движения рабочих по приему, выбытию и текучести кадров по данным таблицы 8 за два года. По результатам расчетов сделать вывод.

Таблица 8

## 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		

6. 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.

7. Определить абсолютные показатели и коэффициенты движения рабочих по приему, выбытию и текучести по данным, представленным в таблице 9.

Таблица 9

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

Показатели	Значения
1. Состояло рабочих по списку на начало 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. Состояло рабочих по списку на начало года	

8. 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.

9. На основании представленных в таблице 10 данных определите недостающие показатели.

Таблица 10

## Показатели оплаты труда на предприятии

Показатель	I полугодие	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	

**Практическое занятие №4.****Производительность и эффективность труда в системе оценочных показателей деятельности организации**

**Цель занятия:** получить представление о производительности и эффективности труда в организации, основных показателях производительности труда, а также факторах и резервах роста производительности.

*Вопросы для обсуждения:*

1. Понятие производительности труда в организации, показатели и методы ее измерения.
2. Трудоемкость продукции: понятие, виды, методы расчета.
3. Понятие и расчет выработки.
4. Факторный анализ производительности труда.
5. Факторы и резервы роста производительности труда в организации.

*Задание:*

1. Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии. Оценить влияние факторов на изменение производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по представленным данным в табл. 11.

Таблица 11

## Исходные данные для расчета

Показатель	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. руб.	
- отчет	56 312
- план	62 800
2. Фонд оплаты труда в отчетном периоде, тыс. руб.	11 950
3. Норматив оплаты труда за 1 руб. продукции по плану, руб.	0,19
4. Численность промышленно-производственного персонала, чел.	
- отчет	5224
- план	5236

2. Определить плановую численность промышленно-производственного персонала предприятия (ППП) и рабочих по данным табл. 12.

Таблица 12

## Исходные данные для расчета

Показатель	Отчет	План
Объем продукции, тыс. руб.	1740	1848
Численность ППП, чел.	2000	?
Удельный вес рабочих в общей численности, %	–	72
Рост производительности труда, %	–	111,0

3. Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч, а затрачено 57 чел.-ч.

4. В годовом плане предприятия установлены следующие показатели (таблица 13).

Таблица 13

## Исходные данные для расчета

Показатель	Базисный период	Плановый период
Выпуск продукции, руб.	500 000	550 000
Выработка продукции на одного рабочего, руб.	125	135

Определить прирост объема производства за счет роста выработки и числа работников.

*Решение:*

$V = \frac{ВП}{ЧР}$ , где  $V$  – выработка продукции на одного рабочего, руб.;  $ВП$  – выпуск продукции, тыс. руб.;  $ЧР$  – численность работников, чел. Отсюда выражаем численность работников организации:

$$ЧР = \frac{ВП}{V};$$

Таким образом:

$$ЧР_{\text{баз}} = \frac{500\,000}{125} = 4000 \text{ чел.};$$

$$ЧР_{\text{план}} = \frac{550\,000}{135} = 4074 \text{ чел.}$$

Далее определим изменение объема выпущенной продукции, а также влияние выработки и числа работников на это изменение:

$$ВП = V \times ЧР, \text{ отсюда}$$

$$\Delta ВП = \frac{V_1 \times ЧР_1}{V_0 \times ЧР_0} = \frac{135 \times 4074}{125 \times 4000} = \frac{549990}{500000} = 1,1$$

$$\Delta ВП_V = \frac{V_1 \times ЧР_0}{V_0 \times ЧР_0} = \frac{135 \times 4000}{125 \times 4000} = \frac{540\,000}{500\,000} = 1,08$$

$$\Delta ВП_{ЧР} = \frac{V_1 \times ЧР_1}{V_1 \times ЧР_0} = \frac{135 \times 4074}{135 \times 4000} = \frac{549\,990}{540\,000} = 1,02$$

Таким образом, в целом планируется увеличение выпущенной продукции на 10 %, в том числе за увеличения выработки на 8 % и за счет увеличения численности работников на 2 %.

5. На протяжении марта при средней установленной продолжительности рабочего дня 8,1 часа предприятие отработало 24 дня и следующее число человеко-дней: в первой смене – 20500, во второй – 18500, в третьей – 6000 чел.-дн., неявки составили 2850 чел.-дн., (в том числе очередные отпуска – 1350), праздничные и выходные – 6500 чел.-дн. За месяц отработано 351 000 чел.-ч. Определить фонды рабочего времени и показатели их использования; среднесписочную численность работников; среднюю фактическую продолжительность рабочего дня и коэффициент его использования; коэффициент сменности работников; коэффициент использования сменного режима. Сделать выводы.



6. В первом полугодии отчетного года (182 календарных дня) рабочими предприятия отработано 260000 чел.-дня, что составило 1742000 чел.-ч, в т. ч. сверхурочно – 1500 чел.-ч.

Неявки на работу составили, чел.-день:

- очередные отпуска – 20000;
- отпуска по учебе – 250;
- отпуска в связи с родами – 6000;
- отпуска по болезни – 9000;
- неявки, разрешенные законодательством – 2000;
- неявки с разрешения администрации предприятия – 3000;
- прогулы – 250.

В одном полугодии было 26 выходных и праздничных дней, что составило 62000 чел.-дня. Средняя установленная продолжительность рабочего дня – 6,9 часа. Постройте баланс рабочего времени в человеко-часах и человеко-днях. Определите: 1) календарный, табельный, максимально-возможный фонды времени; 2) коэффициенты использования календарного, табельного, максимально-возможного фондов времени; 3) среднесписочное число рабочих; 4) число рабочих, фактически работавших в 1 полугодии; 5) коэффициент использования рабочего дня с учетом и без учета сверхурочных часов работы; 6) коэффициент использования рабочего полугодия. Полученные результаты проанализировать и сделать выводы.

7. По данным таблицы 14 определить отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей (цифры условные).

Таблица 14

Исходные данные для расчета

Показатели	Отчет 2016	План 2017	Факт 2017
Выпуск продукции, тыс. руб.	122 000	125 000	132 000
Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	30	30	28

8. На основании показателей таблицы 15 определить выработку на одного работника, применить различные методы ее измерения.

Таблица 15

## Исходные данные для расчета

Показатели	Ед. изм.	Отчет	Факт
Объем продукции	млн руб.	1500	1800
Среднесписочная численность работников	чел.	220	235
Фонд рабочего времени одного работника	ч	1940	1940
Трудоемкость производственной программы	чел.-ч	446 500	510 360
Количество изделий	шт.	700	800

9. Проанализировать данные таблицы 16 о выполнении плана по производительности труда на предприятии, заполнив необходимые показатели в таблице.

Таблица 16

## Исходные данные для расчета

Показатели	Базисный год	Отчетный год		Выполнение плана, %	Изменения в абсолютном выражении по сравнению (+, -)			Изменения в % (+, -) в сравнении		
		по плану	фактически		план с базисным годом	фактическое выполнение		план с базисным годом	фактическое выполнение	
						с баз. годом	с планом		с баз. годом	с планом
Объем продукции, тыс. руб.	5100	5300	5405							
Численность работающих, чел.	1235	1232	1237							
Численность рабочих, чел.	914	924	950							
Удельный вес рабочих в численности ППП	0,74	0,75	0,77							
Средняя выработка работающего, руб.										
Средняя выработка рабочего, руб.										

10. Определить выработку, провести факторный анализ изменения выработки и выпуска товарной продукции (таблица 17).

Таблица 17

## Исходные данные для расчета

Показатели	Базисный год	Отчетный год
Объем продукции, тыс. руб.	108149	115651
Численность работающих, чел.	8605	8427

11. Заполнить пустые графы в таблице 18 и провести факторный анализ среднегодовой выработки 1 работника ППП.

Таблица 18

## Исходные данные для расчета

Показатели	План	Факт	Отклонение от плана	Выполнение плана, %
Товарная продукция в сопоставимых ценах, тыс. руб.	110500	115651		
ССЧ рабочих, чел.	6623	6636		
Общее количество человеко-дней отработанных рабочими, тыс. чел.-дн.	1583	1584		
Среднее число дней отработанных рабочими, дн.				
Общее количество человеко-часов отработанных рабочими, тыс. чел.-ч	12061	12083		
Продолжительность рабочего дня, ч				
Среднегодовая выработка рабочего, руб.				
Среднедневная выработка рабочего, руб.				
Среднечасовая выработка рабочего, руб.				

12. Объем произведенной на предприятии за год продукции составил 200 тыс. тонн. Рассчитайте показатели производительности труда, основываясь на данных, представленных в таблице 19.

Таблица 19

## Исходные данные для расчета

Категория	Численность, чел.	Годовой фонд рабочего времени одного работника, ч
Рабочие, в т. ч.:		
– основные	100	1 712
– вспомогательные	50	1 768
Руководители	15	1 701
Специалисты	10	1 701
Служащие	5	1 768

*Защита самостоятельной работы* (содержание и структура самостоятельной работы представлены в пункте 2.4).

*Примерные вопросы на защите самостоятельной работы:*

1. Назовите работников, относящихся к специалистам на анализируемом предприятии.
2. Какие негативные тенденции были выявлены в ходе анализа кадровой структуры организации.
3. Основные направления кадровой политики организации на перспективу.

4. Какие расходы необходимо предусмотреть в бюджете организации на мероприятия, связанные с повышением квалификации сотрудников.

### **Практическое занятие № 5.**

#### **Трудовое вознаграждение: экономическая сущность, формы, расчет, тенденции**

**Цель занятия:** получить представление о видах и основных принципах трудового вознаграждения, а также познакомиться с действующими в РФ системами и формами оплаты труда.

*Вопросы для обсуждения:*

1. Виды и основные принципы трудового вознаграждения.
2. Заработная плата как экономическая категория.
3. Факторы, влияющие на величину заработной платы.
4. Системы и формы оплаты труда в организации.
5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера.
6. Премияльное вознаграждение и районный коэффициент.

*Задание:*

1. Определить расценку за единицу изделия и форму оплаты труда по данным таблицы 20.

Таблица 20

Исходные данные для расчета

Работники	Заработная плата, руб.	Количество изделий, шт.
Иванов А. П.	22385	1155
Сидоров О. А.	26280	1210
Петров Д. Р.	24750	1250
Сазонов В. В.	26450	1230

2. Согласно таблице использования рабочего времени за март (23 рабочих дня) экономист производственного отдела с окладом 15 000 руб. отработала 20 дней и брала 3 дня отпуска за свой счет, нормировщик с окладом 18 000 руб. отработала 23 дня.

По результатам работы за март работники производственного отдела премируются в размере 15 % от фактического заработка. Рассчитать заработок работников, если заработок исчисляется по повременно-премиальной форме.

3. Рабочий-повременщик 4-го разряда при выполнении работ первой группы сложности (тарифная ставка – 86 руб.) отработал за отчетный период 160 ч. За экономию материалов на сумму 1000 руб. работник премируется в размере 10 % сэкономленной суммы. Определить повременно-премиальный заработок.

4. Тарифная ставка при повременном заработке наладчика 5-го разряда составляет 75 руб., за отчетный период рабочий отработал 160 ч. Наладчик обслуживает 2-й участок цеха № 1 с планом выпуска продукции в текущем месяце, составляющем 1000 единиц. Фактически изготовлено и сдано 1300 единиц. Определить повременный заработок наладчика 5-го разряда, если заработок увеличивается пропорционально увеличению коэффициента перевыполнения плана.

5. Рабочий-сдельщик 6-го разряда перевыполнил норму выработки на 11 %. Его заработок по основным сдельным расценкам за отчетный период составил 30 000 руб.

Согласно действующему в организации положению о премировании рабочих установлено: за каждый процент перевыполнения нормы выработки в пределах от 1 до 5 % включительно начисляется премия в размере 2 %; за каждый процент перевыполнения нормы выработки от 6 до 12 % начисляется премия в размере 3 %. Определить сдельно-премиальный заработок рабочего.

6. Бригада из трех человек выполнила работу по ликвидации результатов аварии за три рабочих дня вместо пяти. Заработок рабочих за все виды работ (аккордно) составил 58 000 руб. По согласованию сторон распределение заработка производится пропорционально количеству отработанного времени, без учета квалификации и разрядов рабочих.

Смирнов В. В. отработал 24 ч, Богданов Ф. С. – 15 ч, Веселов А. А. – 20 ч.

7. Рассчитать заработок рабочего за месяц по простой повременной, повременно-премиальной, прямой сдельной и сдельно-премиальной формам, основываясь на следующих данных: часовая тарифная ставка 15 руб., рабочий отработал за истекший месяц 170 ч. и изготовил 150 единиц продукции, норма времени на единицу продукции составляет 1,1 часа. Премия при сдельно-премиальной форме в размере 25 % заработка по тарифу выплачивается при условии выполнения месячной нормы выработки.

8. Инженер-проектировщик Иващенко М. С. отработал в мае два праздничных дня сверх полной отработки рабочих дней. Его оклад составляет 13 200 руб. в месяц. Количество рабочих дней в мае 18 дней. Рассчитать заработок инженера за май.

9. Бухгалтеру Смирновой А. И. разрешается совмещать должность оператора по расшифровке электронной почты на срок с 1 марта по 6 сентября с оплатой 50 % от оклада 5600 совмещаемой должности. Основной оклад бухгалтера 9500 руб. Рассчитать заработок бухгалтера за март, если в марте Смирновой А. И. отработан полностью весь бюджет рабочего времени.

10. Продолжительность рабочего дня – 8 часов, повременная заработная плата – 520 руб. Какой будет расценка за одно изделие при переводе рабочего на сдельную заработную плату, если норма выработки – 20 изделий? Почему сдельная заработная плата является превращенной формой повременной?

11. Определить плановую величину фонда оплаты труда на предстоящий год на примере аппаратчиков по следующим данным: явочная численность аппаратчиков – 12 чел., списочная численность аппаратчиков – 15 чел., часовая тарифная ставка – 12,06 руб., эффективное рабочее время одного аппаратчика за год – 261 день (1566 ч), продолжительность смены – 11,5 ч, ставка премирования – 50 % по тарифным ставкам, доплата за каждый час работы в ночное время – 40 % от тарифной ставки, режим работы – круглосуточный.

12. Определить месячный заработок рабочего. Если известно, что на операцию, выполняемую рабочим, установлена норма времени 4,8 мин. Часовая тарифная ставка рабочего 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. Согласно табелю учета использования рабочего времени рабочие цеха № 1 имели внутрисменный простой по вине администрации цеха:

- 1) Сергеев С. В. – 3 ч простоя;
- 2) Павлов Е. И. – 2 ч простоя;

3) Григорьев И. И. – 2 ч простоя;

Средняя заработная плата за месяц составляет:

у Сергеева С. С. – 14 000 руб.;

у Павлова Е. И. – 13 800 руб.;

у Григорьева И. И. – 14 100 руб.

Количество рабочих часов в данном периоде – 164 ч.

Определить оплату за время простоя.

14. 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.

15. Определить: размер тарифного заработка за смену при простой сдельной оплате труда, общий тарифный заработок, размер прогрессивной доплаты при следующих условиях:

Смена – 8 часов. Норма времени на операцию – 0,2 нормо-часа. За смену рабочий выполнил 60 операций. Часовая тарифная ставка – 14 руб. На участке применяется сдельно прогрессивная оплата труда (таблица 21).

Таблица 21

Зависимость коэффициента увеличения сдельной расценки от процента выполнения нормы выработки

Процент выполнения нормы выработки	Коэффициент увеличения сдельной расценки
100–120	1,3
120–140	1,5
140–160	1,7
Свыше 160	2

16. 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 22).

Таблица 22

**Зависимость коэффициента увеличения сдельной расценки  
от процента выполнения нормы выработки**

Процент выполнения нормы выработки	Коэффициент увеличения сдельной расценки
100–110	1,1
111–120	1,3
121–130	1,5
Свыше 130	1,7

17. Рассчитайте оплату труда каждого работника по данным таблицы 23.

Фонд оплаты труда на бригаду из трех работников составил 50730 руб. На данном предприятии при начислении заработной платы применяются следующие коэффициенты:

$K_o$  – коэффициент образовательного уровня, который возрастает пропорционально росту знаний работника от 0,8–2,0;

$K_c$  – коэффициент, характеризующий опыт работы, значение которого составляет от 2–4,5, применяемый с целью снижения текучести кадров и обеспечения ежегодного стабильного прироста заработной платы;

$K_p$  – коэффициент, характеризующий место работника в структуре предприятия и соответствующий его разряду.

Таблица 23

**Исходные данные для расчета**

Работник	$K_o$	$K_c$	$K_p$
1 работник	1,1	2,9	2,3
2 работник	1,05	3,6	2,7
3 работник	1,06	2,7	2,9

**Практическое занятие № 6.**

**Регулирование социально-трудовых отношений**

**Цель занятия:** получить представление о типах и формах регулирования социально-трудовых отношений.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Типы социально-трудовых отношений.
2. Формы государственного регулирования трудовых отношений.



### 3. Понятие коллективного и трудового договора.

#### *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).

#### *Контрольная работа № 2.*

##### *Примерные задания для проведения контрольной работы № 2:*

1. Рассчитать списочную численность работников, если явочная численность составляет 6 чел., время смены – 12,5 ч. Режим работы предприятия – непрерывный.

2. По данным таблицы 24 рассчитать годовой тарифный фонд оплаты труда рабочим горного участка. Режим работы – непрерывный, время смены – 11,5 ч.

Таблица 24

#### Исходные данные для расчета

Профессии	Тарифная ставка, руб./ч	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Тарифный фонд, руб.
маш. экскав. ЭШ-10/70 № 494 в/с	53,35	365	2	4	
пом. маш. экскав. 6 р.	48,42	365	2,5	5	
пом. маш. экскав. 5 р.	41,85	365	0	0	
маш. экскав. ЭШ-10/70 № 195 в/с	53,35	365	2	4	
пом. маш. экскав. 6 р.	48,42	365	2	4	
пом. маш. экскав. 5 р.	41,85	365	0,5	1	
маш. экскав. ЭШ-6/45 № 16 бр.	48,42	0	0	0	
пом. маш. экскав. 5 р.	41,85	0	0	0	
маш. экскав. ЭЖГ-4У № 1858 в/с.	53,35	365	2	4	
пом. маш. экскав. 6р.	48,42	365	2,5	5	
маш. экскав. ЭЖГ-5А	48,42	365	2	4	

Профессии	Тарифная ставка, руб./ч	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Тарифный фонд, руб.
№ 9346 бр.					
пом. маш. экск. 5 р.	41,85	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 121	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC460BLC № 235	48,42	365	2	4	
маш. Volvo EC760 № 138	48,42	365	2	4	
маш. Hitachi № 362	48,42	365	2,5	5	
маш. Hitachi № 177	48,42	365	2,5	5	
маш. экск. Hitachi № 1182	48,42	365	2	4	
маш. экск. Hitachi № 413	48,42	365	2,5	5	
маш. Volvo EC240D № 130928	41,85	365	3	6	
маш. экск. Hitachi № 1025 в/с	53,35	365	2,5	5	
маш. погрузчика 6 р.	48,42	365	1,5	3	

3. По данным таблицы 25 рассчитать годовой размер доплаты за работу в праздничные дни.

Таблица 25

Исходные данные для расчета

Профессии	Тарифная ставка руб./ч	Режим работы, дней	Штат на работе, чел.	Штат по списку, чел.	Продолжительность смены, ч	Доплата за работу в праздничные дни, руб.
водитель («Поджер» «Шевроле»)	10586	250	2	2	8,0	–
водитель (УАЗ 663)	7800	250	2	4	11,5	–
водитель (УАЗ 074)	9200	365	1	2	11,5	–
водитель (водовоз)	8085	250	1	1	8,0	–
водитель (вахта)	7800	365	4	8	11,5	–

4. Рассчитать размер доплаты за работу в ночное время за месяц при условии: часовая тарифная ставка составляет 41 руб. 85 коп. Время смены 11,5 часов с 20 часов 00 мин до 7 часов 30 мин.

**Практическое занятие №7.**  
**Социальная политика государства в области доходов**  
**в современных экономических условиях в РФ**

*Цель занятия:* получить представление о субъектах социальной политики государства, видах доходов населения и социальных трансфертах населению.

*Вопросы для обсуждения:*

1. Субъекты социальной защиты населения.
2. Классификация доходов населения.
3. Виды социальных трансфертов и источники их выплат.

*Итоговый контрольный тест по курсу.*

*Примерные вопросы для проведения тестового задания*

1. К активной части трудовых ресурсов не относят:
  - а: население моложе трудоспособного возраста, не имеющего работы.
  - б: население моложе трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.
  - в: неработающих инвалидов.
  - г: занятых трудоспособных мужчин моложе 60 лет.
2. К экономически активному населению относят:
  - а: всех занятых.
  - б: занятых и безработных в трудоспособном возрасте.
  - в: безработных, ищущих работу и готовых к ней приступить.
3. Трудом может быть признана:
  - а: сознательная деятельность.
  - б: легитимная деятельность.
  - в: общественно полезная деятельность.
  - г: любая деятельность человека.
4. К занятым относят:
  - а: только наемных работников.
  - б: только работающих на индивидуальной основе.
  - в: только работодателей.
  - г: только неоплачиваемых работников семейных предприятий.
  - д: лиц, не поддающихся классификации по статусу занятости.
  - е: все перечисленные категории.

5. Безработица, обусловленная правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение:

а: явная безработица.

б: скрытая безработица.

в: фрикционная безработица.

г: естественная безработица.

д: институциональная безработица.

е: циклическая безработица.

6. Основные причины возникновения циклической безработицы:

а: нарушение макроэкономического равновесия.

б: несовершенство рынка труда.

в: политика государства.

г: действия профсоюзов.

7. Субъектом рынка не является:

а: государство.

б: работодатель.

в: наёмные работники.

г: институты, повышающие квалификацию.

8. Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

а: фрикционную безработицу.

б: структурную безработицу.

в: циклическую безработицу.

г: временную безработицу.

9. Коэффициент текучести учитывает:

а: всех уволившихся и переведенных сотрудников;

б: уволенных по собственному желанию;

в: уволенных за нарушение трудовой дисциплины;

г: только переведенных сотрудников.

10. Показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов предприятия:

а: выработка продукции.

б: трудоёмкость.

в: товарная продукция.

г: количество продукции высшего качества.

11. К категории специалистов относятся:

а: начальники цехов.

б: сменные мастера.

в: бригадиры.

г: экономисты цехов.

12. К основным рабочим автотранспортного предприятия относятся:

а: механики.

б: оператор.

в: водители.

г: слесари по ремонту.

13. Темп роста выручки от продажи продукции составил 100,8 %, темп роста среднесписочной численности – 105,2 %. При прочих равных условиях эффективность использования трудовых ресурсов (производительность труда):

а: увеличилась.

б: уменьшилась.

в: осталась без изменения.

г: увеличилась в 2 раза.

14. Средства производства – это:

а: только производственный персонал.

б: орудия труда и предметы труда.

в: орудия труда и основные производственный персонал.

г: производственный персонал и предметы труда.

15. Продолжительность сверхурочной работы в год для каждого работника не должна превышать:

а: 150 часов.

б: 120 часов.

в: 100 часов.

16. Сдельная расценка – это:

а: оплата труда за единицу рабочего времени.

б: месячная тарифная ставка.

в: показатель, отражающий затраты времени работника.

г: оплата труда за единицу продукции.

17. При повременно-премиальной системе оплаты труда, фонд заработной платы рассчитывается:

а: сдельной расценкой и объемом выполненных работ.

б: сдельной расценкой и отработанным работниками временем.

в: тарифной ставкой, отработанным работниками временем и премиальными.

г: сдельной расценкой и тарифной ставкой.

18. Система оплаты труда, при которой выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по обычным расценкам (т. е. по прямым сдельным), а сверх этой нормы – по повышенным, называется:

а: сдельно-премиальная.

б: аккордная.

в: сдельно-прогрессивная.

г: индивидуальная сдельная.

19. Тарифная система оплаты труда применяется в следующих формах оплаты труда:

а: сдельной.

б: комиссионной.

в: трудового вознаграждения.

г: повременной.

20. Выбор определенной системы оплаты труда определяется:

а: уровнем развития страны.

б: степенью соответствия конкретным условиям производства.

в: традиционной преемственностью.

г: самостоятельно предприятием исходя из целей и задач производства применительно к конкретным рабочим местам и процессам.

21. При сдельной системе оплаты труда зарплата определяется:

а: сдельной расценкой и тарифной ставкой.

б: тарифной ставкой и отработанным рабочим временем.

в: сдельной расценкой и отработанным рабочим временем.

#### **4. СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Цель самостоятельной работы студентов – получить новые знания по дисциплине «Экономика труда».

Задачи самостоятельной работы студентов:

1) получить представление о составе и структуре трудовых ресурсов общества;

2) получить представление о формировании и использовании кадровых ресурсов на примере конкретной организации;

3) получить представление о структуре кадров на примере конкретного предприятия;

4) получить представление о качестве трудовой жизни населения.

Распределение часов самостоятельной работы студентов очной и заочной форм обучения осуществляется в соответствии с таблицей 26.

Таблица 26

Темы самостоятельной работы

Порядковый номер работы	Вид СРС
1	Оценить состояние трудовых ресурсов РФ (Кемеровской области). Оценить факторы, влияющие на формирование трудового потенциала в РФ и Кемеровской области
2	На примере конкретной организации провести анализ структуры кадров (профессиональной, образовательной, половозрастной и т. д.). По итогам анализа сформулировать предложения по замещению кадровых ресурсов
3	Анализ денежных доходов населения Российской Федерации (Кемеровской области)
	Изучение теоретического материала по курсу / сдача зачета

*Структура самостоятельной работы № 1 «Оценка трудовых ресурсов Российской Федерации»:*

1. На основе статистических данных оценить состояние трудовых ресурсов Российской Федерации. Оценить влияние факторов на формирование трудового потенциала Российской Федерации. Данные представить в виде таблице 27.

Таблица 27

Динамика показателей трудового потенциала Российской Федерации за 2015–2017 гг.

Показатель	Годы			Абсолютное отклонение, тыс. чел.			Темп роста, %		
	2015	2016	2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015
Численность населения РФ, тыс. чел.									
в том числе в возрасте:									
- моложе трудоспособного									
% к общей численности населения									
- в трудоспособном									
% к общей численности населения									
- старше трудоспособного									
% к общей численности насе-									

Показатель	Годы			Абсолютное отклонение, тыс. чел.			Темп роста, %		
	2015	2016	2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015
ления									
Численность экономически активного населения, тыс. чел., в том числе:									
– занятые									
% к ЭАН									
– безработные									
% к ЭАН									
Безработные, зарегистрированные в государственных учреждениях службы занятости населения, тыс. чел.									
% к ЭАН									

2. Рассчитать относительные показатели, характеризующие трудовой потенциал Российской Федерации. Данные представить в таблице 28.

Таблица 28

Относительные показатели, характеризующие трудовой потенциал Российской Федерации за 2015–2017 гг.

Показатель	Годы		
	2015	2016	2017
1. Уровень экономической активности населения, %			
2. Доля занятых в экономически активном населении, %			
3. Общий уровень безработицы, %			
4. Уровень зарегистрированной безработицы, %			

*Структура самостоятельной работы № 2 «Анализ структуры кадров в организации»:*

1. Составить фрагмент штатного расписания на примере конкретного промышленно-производственного предприятия по образцу, представленному в таблице 29.



Таблица 29

## Фрагмент штатного расписания организации

Категория	Оклад, руб.	Количество штатных единиц, чел.	Примечание
Аппарат управления			
1. Генеральный директор	45 000	1	<i>в примечании должны быть отражены основные требования, предъявляемые к конкретному работнику: - пол, возрастную категорию; уровень образования, специальность, стаж работы и т. д.</i>
2. Технический директор (исполнительный директор)	25 000	1	
и т. д.			
Финансовое управление (отдел)			
1. Начальник финансового управления	20 000	1	
2. Зам. начальника управления			
3. Финансист		2	
Техническая служба			
И т. д.			

2. Провести анализ структуры кадров организации (макеты таблиц для анализа представлены ниже).

1) представить функциональную структуру кадров (таблица 30):

Таблица 30

## Функциональная структура кадров ООО «Досуг» за 2017 год

Категория	Удельный вес, %
1. Рабочие, всего, в % к общей численности сотрудников	
в том числе:	
– основные рабочие в % к рабочим	
– вспомогательные рабочие, в % к рабочим	
2. Служащие, всего, в % к общей численности сотрудников	
в том числе:	
– руководители, в % к служащим	
– специалисты, в % к служащим	
– прочие служащие, в % к служащим	

2) представить половозрастную структуру, характеризующую соотношение работников организации по полу и возрасту (таблица 31).

Таблица 31

Возрастная структура кадров ООО «Досуг» за 2017 год

Категория	в том числе в возрасте, %:				
	18-25	26-35	36-55	56-65	свыше 65
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
– основные рабочие					
– вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
– руководители					
– специалисты					
– прочие служащие					
Всего работников					

3) представить образовательную структуру, показывающую долю работников со средним, среднеспециальным, высшим, послевузовским образованием, а также прошедших повышение квалификации и т. п. (таблица 32).

Таблица 32

Образовательная структура кадров ООО «Досуг» за 2017 год

Категория	в том числе, %:				
	со средним образованием	со среднеспециальным образованием	с высшим	с послевузовским	прошедших повышение квалификации
1. Рабочие, всего					
в том числе:					
– основные рабочие					
– вспомогательные рабочие					
2. Служащие, всего					
в том числе:					
– руководители					
– специалисты					
– прочие служащие					
Всего работников					

4) представить профессионально-квалификационную структуру, показывающую распределение трудовых ресурсов по профессиям, специальностям, квалификациям (таблица 33).

Таблица 33

## Профессиональная структура кадров ООО «Досуг» за 2017 год

Категория	Удельный вес в общей численности сотрудников, %
1. Экономист	
2. Юрист	
3. Финансист	
4. Инженер	
5. Технолог	
6. Товаровед	
...	

3. Составить план-график прохождения повышения квалификации работниками данного предприятия (на выбор студента) в виде таблицы 34.

Таблица 34

## План-график прохождения повышения квалификации работников ООО «Досуг» в 2018 г.

ФИО	Должность	Сроки прохождения	Название курса	База прохождения повышения квалификации	Бюджет мероприятия
1.					<i>Учесть все расходы на каждого</i>
2.					
3.					

Не более чем для трех человек.

4. Составить макет анкеты, которую должен заполнить соискатель на конкретную должность.

На лицевой стороне анкеты предусмотреть основную информацию, которую необходимо знать о кандидате на должность (ФИО, пол, возраст, базовое образование, повышение квалификации, семейное положение и т. д.). На обратной стороне анкеты представить вопросы для собеседования (вопросы на определения темперамента, профессиональные вопросы, раскрывающие кандидата с профессиональной точки зрения, показывающие его уровень квалификации и т. д.).

*Структура самостоятельной работы № 3 «Анализ денежных доходов населения»:*

1. Представить динамику состава и структуры денежных доходов населения РФ за 3 года в виде таблицы 35.

Таблица 35

Динамика состава и структуры денежных доходов населения РФ за 2015–2017 гг.

Показатель	Годы			Абсолютное отклонение			Темп роста, %		
	2015	2016	2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015
млрд руб.									
Денежные доходы, всего									
в том числе:									
- доходы от предпринимательской деятельности									
- оплата труда									
- социальные выплаты									
- доходы от собственности									
- другие доходы									
в процентах к итогу									
Денежные доходы, всего							-	-	-
в том числе:									
- доходы от предпринимательской деятельности							-	-	-
- оплата труда							-	-	-
- социальные выплаты							-	-	-
- доходы от собственности							-	-	-
- другие доходы							-	-	-

2. Представить динамику основных индикаторов, характеризующих уровень жизни населения в виде таблицы 36.

Таблица 36

**Динамика основных индикаторов, характеризующих уровень жизни населения РФ за 2015–2017 гг.**

Показатель	Годы			Абсолютное отклонение			Темп роста, %		
	2015	2016	2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015	2017/ 2016	2016/ 2015	2017/ 2015
1. Среднедушевые денежные доходы населения, руб.									
2. Среднемесячная начисленная номинальная заработная плата, руб.									
3. Средний размер назначенных пенсий, руб.									
4. Величина прожиточного минимума, руб.									
5. Доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, %							-	-	-
6. Отношение среднедушевого денежного дохода к прожиточному минимуму, %							-	-	-
7. Отношение среднемесячного размера пенсии к прожиточному минимуму, %							-	-	-
8. Коэффициент дифференциации денежных доходов населения, раз							-	-	-

По результатам расчетов сделать выводы.

Формами контроля знаний у студентов являются:

- текущий контроль – оценка уровня подготовки студента в процессе проведения преподавателем практических занятий путем проведения контрольных работ, тестирования и выполнения самостоятельных заданий, подлежащих защите на практических занятиях (для выставления контрольных точек в рейтинговой системе студентов);
- промежуточный контроль – зачет по дисциплине.

## **5. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ**

1. Труд как важнейший экономический ресурс.
2. Сущность, содержание, критерии выделения трудовых ресурсов.
3. Роль труда в становлении и развитии производственных отношений.
4. Понятие, структура, показатели трудового потенциала.
5. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества.
6. Понятие рынка труда, его основные элементы.
7. Виды рынков труда.
8. Понятие, виды, формы, показатели безработицы.
9. Государственная политика занятости, ее основные направления.
10. Показатели и методы расчета численности работников организации.
11. Кадровый состав работников организации
12. Кадровая политика, как элемент антикризисной стратегии организации.
13. Затраты времени, как важнейшая характеристика трудового процесса.
14. Эффективность труда и производства. Производительность труда.
15. Продуктивность и рентабельность труда.
16. Факторы, резервы роста производительности труда.
17. Виды, методы расчета трудоемкости продукции.
18. Заработная плата как экономическая категория.
19. Факторы, влияющие на величину заработной платы.
20. Концепция, принципы, стратегия оплаты и стимулирования труда на предприятии.
21. Элементы фонда заработной платы.
22. Классификация доходов населения.
23. Классификация показателей уровня жизни населения.
24. Основные индикаторы качества жизни населения.
25. Типы политики доходов и заработной платы.

26. Социально-трудовые отношения в системе понятий и категорий экономики труда и трудового права.
27. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений.
28. Принципы, основные типы социально-трудовых отношений.
29. Социальная политика и социальная защита населения.
30. Виды социальных трансфертов в РФ и источники их выплат.

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

### **Законодательные и нормативно-правовые акты**

#### **Кодексы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, принят ГД ФС РФ 21.12.2001 (с изм. и доп. от 31.12.2017).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ [Текст]: [принят: ГД ФС РФ 21.10.1994] (с изм. и доп. от 29.12.2017).

#### **Законы Российской Федерации и Федеральные законы**

3. Федеральный закон от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» с последними изм.
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной службе Российской Федерации» с последними изм.
5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с последними изм.

#### **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. Рофе, А. И. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» и другим экон. специальностям / А. И. Рофе. – Москва : КноРус, 2011. – 392 с.

9. Митрофанова, И. А. Экономика труда : теория и практика: учебное пособие [Электронный ресурс]. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 148 с. – Режим доступа : [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=258905](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=258905). – Загл. с экрана. (12.09.2017).

10. Алиев, И. М. Экономика труда [Текст] : учебник для студентов вузов по экономике и другим специальностям, слушателей курсов повышения квалификации / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина; ГОУ ВПО «Санкт-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов». – Москва : Юрайт, 2011. – 671 с.

11. Экономика труда: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. – Москва: Магистр, 2010. – 686 с.

### **Статистические сборники**

12. Россия в цифрах.
13. Регионы России: социально-экономические показатели.
14. Труд и заработная плата.
15. Уровень и качество жизни населения.

### **Периодическая литература**

16. Журнал «Всё об организации труда, мотивации труда, развитии персонала, официальные документы».
17. Журнал «Вопросы экономики».
18. Журнал «Финансовый директор».

### **Программное обеспечение и интернет-ресурсы**

При изучении дисциплины «Экономика труда» могут быть использованы следующие компьютерные программы Microsoft Office: Microsoft Word, Microsoft Excel; базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»,
2. Справочная правовая система «Гарант»,
3. Официальный сайт Росстата.



## Оглавление

1. Цели, задачи, место дисциплины в учебном процессе	3
2. Конспект лекций	4
3. Содержание практических занятий	69
4. Содержание самостоятельной работы студентов	93
5. Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации	101
6. Учебно-методические материалы	102

Зонова Ольга Васильевна  
Слесаренко Екатерина Владимировна

## **ЭКОНОМИКА ТРУДА**

**Учебно-методическое пособие**

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 04.06.2018. Формат 60×84/16  
Бумага офсетная. Гарнитура «Times New Roman». Уч.-изд. л. 6,5  
Тираж 100 экз. Заказ.....  
КузГТУ, 650000, Кемерово, ул. Весенняя, 28  
Издательский центр УИП КузГТУ, 650000, Кемерово, ул. Д. Бедного, 4а