

ФГБОУ ВО «Брянский государственный аграрный университет»

Кафедра коммерции и экономического анализа

А.О. Храмченкова

Лекции по экономике труда (краткий курс)

Учебно-методическое пособие
для студентов бакалавров всех форм обучения
направления 38.03.01 Экономика,
38.03.02 Менеджмент

Брянская область
2016

УДК 331.1
ББК 65.24
Х 89

Храмченкова А.О.

Х 89 Лекции по экономике труда (краткий курс): учебно-методическое пособие для студентов бакалавров всех форм обучения направления 38.03.01 Экономика /А.О. Храмченкова. – Брянск.: Издательство Брянской ГСХА, 2016. – 111 с.

В учебном пособии излагаются теоретические и практические положения о труде, его общественной организации, трудовом процессе и трудовых ресурсах, рынке труда, занятости и безработицы населения, производительности труда, уровне, качестве жизни и доходов населения, системе организации и нормирования труда, организации оплаты и стимулирования труда. Приведены контрольные вопросы и задания, библиографический список.

Предназначено для студентов экономических профилей всех форм обучения при изучении дисциплины «Экономика труда». Учебное пособие может представлять интерес для широкого круга читателей, интересующихся проблемами, входящих в данную область исследований.

Храмченкова Алевтина Орестовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры коммерции и экономического анализа;

Рецензент д.э.н., профессор кафедры экономики Соколов Н.А.

Рекомендовано к изданию методическим советом экономического факультета от 11 декабря 2015 г., протокол №4.

© Храмченкова А.О., 2016
© Брянский ГАУ, 2016

Содержание

Раздел 1. Теоретические основы современной экономики труда	5
Тема 1.1. Предмет, метод и задачи курса. Связь с другими науками о труде.....	5
Раздел 2. Труд как основа жизнедеятельности общества	
Тема 2.1. Основные понятия труда: характер, содержание и условия труда.....	
Раздел 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда.....	
Тема 3.1. Основные понятия, состав и структура работников предприятия по отраслям.....	
Тема 3.2. Воспроизводство, формирование, движение и использование кадров предприятия.....	
Раздел 4. Рынок труда и его функционирование.....	
Тема 4.1. Общая характеристика рынка труда, его сущность, основные элементы, функции и структура.....	
Тема 4.2. Занятость, спрос, предложение, безработица как социально-экономические категории и основополагающие характеристики рынка труда.....	
Раздел 5. Организация труда.....	
Тема 5.1. Сущность, принципы и основные элементы организации труда.....	
Тема 5.2. Разделение и кооперация труда. Формы организации труда.....	
Тема 5.3. Рабочее место: организация, оснащение и аттестация	
Раздел 6. Нормирование труда.....	
Тема 6.1. Основные понятия и категории нормирования труда.....	
Тема 6.2. Методика нормирования основных трудовых процессов в растениеводстве.....	
Тема 6.3. Методика нормирования основных трудовых процессов в животноводстве.....	
Раздел 7. Производительность труда.....	
Тема 7.1. Экономическое содержание и система понятий производительности труда.....	
Тема 7.2. Система показателей и методы измерения производительности труда	

Тема 7.3. Факторы и резервы роста производительности труда.....	
Раздел 8. Оплата труда	
Тема 8.1. Заработная плата как социально-экономическая категория, её сущность, функции и принципы на современном этапе развития.....	
Тема 8.2. Понятие тарифной системы, её основные элементы. Тарификация работ и профессий работников.....	
Тема 8.3. Формы и системы оплаты работников предприятий.....	
Раздел 9. Уровень жизни и доходы населения.....	
Тема 9.1. Экономическая природа доходов, их структура и источники	
Раздел 10. Социально трудовые отношения и особенности их регулирования	
Тема 10.1. Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений.....	
Список используемых источников.....	

Раздел 1. Теоретические основы современной экономики труда

Тема 1.1. Предмет, метод и задачи курса. Связь с другими науками о труде

1. Содержание дисциплины «Экономика труда». Её роль и значение
2. Объект и предмет изучения, задачи дисциплины
3. Связь с другими науками о труде

1. Содержание дисциплины «Экономика труда». Её роль и значение

Экономика труда – это комплексная экономическая дисциплина, которая включает такие разделы, как:

1) рынок труда (механизмы формирования спроса и предложения на труд);

2) трудовой потенциал и трудовые ресурсы предприятия;

3) организация труда;

4) производительность и эффективность труда;

5) нормирование труда;

6) оплата труда и формирование доходов работников предприятия.

Таким образом, экономика труда представляет собой системообразующий курс, центральным звеном которого, является труд.

Несмотря на то, что составляющие курс дисциплины имеют определённый круг самостоятельных проблем, их нельзя изолировать друг от друга. Это обусловлено единым объектом их исследования, в роли которого выступает труд.

2. Объект и предмет изучения, задачи дисциплины

Объектом изучения экономики труда является труд, как целесообразная деятельность людей. Однако в реальной жизни проблемы труда рассматриваются не только с экономической, но и социальной точки зрения. Поэтому предметом изучения экономики труда являются не чисто трудовые, а социально-трудовые отношения, во многом определяющие трудовой потенциал предприятий и общества.

Предмет изучения дисциплины – трудовые отношения, которые представляют собой систему взаимосвязей между работниками и работодателем. Из выше сказанного следует, что экономика труда - это система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы как способности к труду.

Процесс воспроизводства рабочей силы включает:

- 1) производство (формирование рабочей силы);
- 2) распределение;
- 3) обмен;
- 4) потребление.

По мнению ряда ученых процесс воспроизводства рабочей силы включает условия для обеспечения роста производительности труда. Процесс воспроизводства рабочей силы включает:

1) подготовку работника к труду (со школы, продолжается в ВУ-Зе, затем на конкретном месте работы и заканчивается институтом повышения квалификации и стажировкой);

2) процесс распределения и обмена. Он происходит на рынке труда, во-первых, при участии трех сторон (работника, работодателя и государства); во-вторых, он происходит непосредственно на предприятии (найма работников, ротации и увольнения);

3) потребление (использование) рабочей силы, осуществляется в процессе производства продукции или услуг.

Кроме того, чтобы работник приступил к трудовой деятельности, надо подготовить соответствующие условия:

- 1) обеспечить рабочие места;
- 2) организовать труд;
- 3) организовать оплату труда;
- 4) обеспечить социальную защиту.

Таким образом, экономика труда, как отрасль науки изучает закономерности и способы наилучшего использования воспроизводства главной производительной силы общества – рабочей силы, организация и стимулирование эффективной трудовой деятельности людей. Задачи экономики труда:

1) раскрыть основные закономерности функционирования рынка труда, исследовать занятость, а также механизм, регулирующий и обеспечивающий развитие трудовых ресурсов и трудового потенциала общества;

2) определить экономические условия для роста производительности труда, его эффективности (необходимо определить системы экономических стимулов);

3) установить принципы управления воспроизводством рабочей силы и принципы использования трудовых ресурсов.

Курс экономики труда имеет межотраслевой характер и тесно связан со многими дисциплинами: техническими; биологическими; социальными; правовыми; экономическими.

3. Связь с другими науками о труде

В первую очередь экономика труда связана с дисциплинами, которые сосредотачивают свое внимание на методах измерения результатов труда по количеству и качеству произведенной продукции, выполненных работ, оказанных услуг, то есть прослеживается тесная связь с нормированием труда и его оплатой.

Экономика труда как основная экономическая трудовая дисциплина связана с такими социально-экономическими дисциплинами, как:

- 1) управление человеческими ресурсами;
- 2) управление персоналом;
- 3) экономика народонаселения;
- 4) статистика труда;
- 5) экономическая теория;
- 6) менеджмент;
- 7) планирование и прогнозирование.

Экономика труда связана с физиологией труда, т.е. с наукой выработывающей рекомендации по рациональному использованию физиологических особенностей личности, а также выявлению и устранению отрицательных факторов производственной среды.

Экономика труда связана с социальными дисциплинами: психологией и социологией труда, а так же педагогикой труда.

Экономика труда как прикладная наука опирается на современные технологии и организацию трудовой деятельности, поэтому особым образом связана с организацией труда, производством и управлением, логистикой.

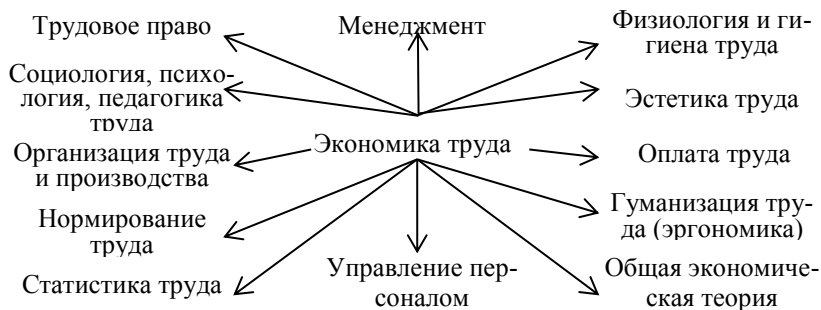


Рис. 1. Взаимосвязь экономики труда с другими дисциплинами

Вопросы для самоконтроля:

1. Охарактеризуйте содержание учебной дисциплины «Экономика труда» и покажите её роль
2. Раскройте объект и предмет изучения дисциплины «Экономика труда»
3. В чём заключается объективная необходимость и актуальность изучения проблем экономики труда на современном этапе?
4. Какие задачи решает экономика труда?
5. Как экономика труда взаимодействует с другими научными дисциплинами?

Раздел 2. Труд как основа жизнедеятельности общества

Тема 2.1. Основные понятия труда: характер, содержание и условия труда

1. Основное понятие труда. Труд как процесс
2. Содержание понятий: рабочая сила; трудовые ресурсы; трудовой потенциал; персонал предприятия
3. Характер и содержание труда

1. Основное понятие труда. Труд как процесс

В первую очередь, труд следует понимать как деятельность. Но не всякую деятельность можно назвать трудом. Например, деятельность естественных сил природы (деятельность ветра и морских прибоев) или деятельность животных, которые тоже осуществляют работу нельзя назвать трудом.

Трудом называют только деятельность человека (а работу животных или машин нельзя назвать трудом).

Кроме того, деятельность человека должна приносить пользу, а не быть бесполезной, то есть труд должен быть признанным обществом.

В свою очередь, эта полезная деятельность должна быть признана обществом. То есть трудовая деятельность должна осуществляться не только в интересах самого работника, но и в интересах других людей. Из всего сказанного вытекает определение труда.

Труд – это целесообразная общественно полезная деятельность человека (людей), направленная на создание материальных и культурных ценностей.

Во все времена труд выступал как процесс, где человек или груп-

на людей (субъект труда), посредством орудий (средств труда) воздействует на элементы природы (предметы труда), превращая их в готовые изделия, то есть продукт труда.

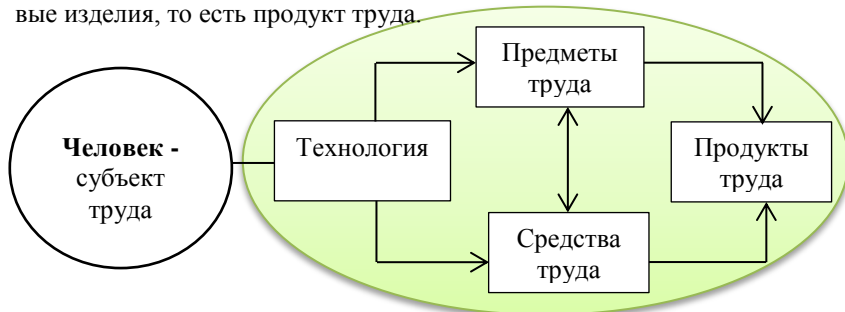


Рис. 2. Труд как процесс во взаимодействии с окружающей средой

Продукт труда как результат трудовой деятельности может выступать в разных формах:

- 1) в виде готовой продукции;
- 2) в виде работы (производственной и непроизводственной);
- 3) в виде услуг.

Помимо физической (натуральной) формы продукт может быть выражен в стоимостной (денежной) форме, как полученный в результате его реализации доход или заработок.

Предметы труда: земля и её недра, флора и фауна; сырьё и материалы; полуфабрикаты и комплектующие изделия; объекты производственных и непроизводственных работ и услуг; энергетические, материальные и информационные потоки.

Средства труда: машины, приборы, оборудование; инструменты и приспособления и другие виды технологической оснастки; средства программного обеспечения и организационная оснастка рабочих мест.

Окружающая среда характеризуется её состоянием с точки зрения безопасности труда, соблюдение санитарно-гигиенических, эргономических и эстетических требований к условиям труда.

Человек может реализовать свой трудовой потенциал двояко:

а) на основе самозанятости, выступая как самостоятельный товаропроизводитель, реализующий свою продукцию на рынке;

б) как наёмный работник, предлагающий свои услуги товаропроизводителю-работодателю, то есть субъекту собственности. В этом случае совершается обмен по принципу: квалификация и рабочее время работника – на заработную плату и прибыль.

Организуя процесс сельскохозяйственного производства, товаропроизводитель решает 3 главных вопроса:

1. Какие продукты, в каком количестве и когда должны быть произведены.

2. Как эти продукты нужно произвести: из каких ресурсов, с помощью какой технологии.

3. Для кого эти продукты должны быть произведены.

Следовательно, труд как сознательная деятельность есть целесообразная и общественно-полезная деятельность.

2. Содержание понятий: рабочая сила; трудовые ресурсы; трудовой потенциал; персонал предприятия

Первоначально труд был рассмотрен как процесс сознательной, целесообразной деятельностью человека. В узком понимании труд есть функционирование рабочей силы. Поэтому необходимо различать понятия как:

1) рабочая сила;

2) трудовые ресурсы;

3) трудовой потенциал;

4) персонал предприятия.

Рабочая сила – это физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек, используемые им для производства материальных и духовных благ.

В условиях рыночной экономики способность к труду, т.е. рабочая сила, становится товаром. Таким образом, рабочая сила - это способности. Если рассматривать способности человека, то необходимо различать всю их совокупность и ту её часть, которая используется в профессиональном труде, т.е. в оплачиваемом труде. Всю совокупность способностей называют общими способностями. Способности, которые используются в процессе труда, называют первичными или профессиональными способностями. В условиях рынка именно первичные способности являются товаром. Из этого следует, что рабочей силой является только часть способностей к труду, а именно, профессиональные способности.

Рабочая сила характеризуется следующими показателями: здоровьем, образованием и профессионализмом.

Трудовые ресурсы – это население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными или умственными способностями, необходимыми для трудовой деятельности. Подавляющую часть

трудовых ресурсов составляет население в трудоспособном возрасте. В РФ, в соответствии с законодательством, к населению в трудоспособном возрасте относят: мужчин 16-59 лет, женщины 16-54. Из их состава исключаются работающие инвалиды 1 и 2 групп, пенсионеры, получающие пенсии по старости на льготных условиях (мужчины, начиная с 50 лет, женщины - 45). К трудовым ресурсам также относятся пенсионеры и подростки моложе 16 лет.

Верхняя граница трудового возраста в России одна из самых низких в мире. В США граница трудового возраста для мужчин и женщин находится в пределах от 16 до 64 лет.

Трудовой потенциал можно охарактеризовать двояко, с количественной и качественной сторон. С количественной стороны трудовой потенциал определяется путем умножения численности трудовых ресурсов (работающих на предприятии) на время, которое может отработать один работник за определённый период времени. Следовательно, трудовой потенциал можно выразить следующей формулой:

$$\Phi_{\text{п}} = Ч \cdot Д \cdot T_{\text{см}},$$

где, $\Phi_{\text{п}}$ – потенциальный фонд рабочего времени (трудовой потенциал предприятия), чел-час;

Ч – численность работников на предприятии, чел;

Д – количество рабочих дней в периоде, дни (месяц, квартал, полугодие, год);

$T_{\text{см}}$ – нормативная продолжительность рабочей смены.

Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие. Физическая составляющая характеризуется физическими и психологическими возможностями людей, зависящими от здоровья человека. В свою очередь на здоровье влияет:

- уровень и качество жизни;
- условия труда;
- техника безопасности;
- составляющие внешней среды;
- уровень здравоохранения;
- наследственность.

Здоровье трудовых ресурсов определяется многими показателями. К наиболее обобщающим относятся:

- ожидаемая продолжительность жизни при рождении;

- показатель рождаемости и смертности в трудоспособном возрасте.

Интеллектуальная составляющая является существенной характеристикой трудового потенциала и включает в себя:

- наличие знаний, навыков и опыта, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;
- уровень образования.

На уровень образования влияют такие факторы, как: врожденные умственные способности, талант, волевые качества личности;

Повышать интеллектуальные способности возможно за счёт создания на предприятии высокой организации труда и его разделения. Неотъемлемой частью интеллектуального потенциала является накопленный опыт, отражающийся в квалификации работников, её постоянном повышении. До 70 годов переподготовке кадров уделялось большое внимание, а после 90-х годов положение резко изменилось в худшую сторону, особенно это касается переподготовки рабочих профессий.

Социальная составляющая трудового потенциала зависит от социальной среды, социальной защищенности, а также справедливости.

Комплексное представление о состоянии и динамике трудового потенциала дает индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). На сегодняшний день ИРЧП составляет 0,78, что не позволяет отнести нашу страну к числу развитых.

Эффективность работы любого предприятия во многом определяет состав наемной рабочей силы, т.е. персонал.

Персонал – весь личный состава работающих по найму, постоянные и временные, квалифицированные и не квалифицированные работники.

Наемный работник – физическое лицо, заключившее письменное или устное соглашение с работодателем – руководителем предприятия.

3. Характер и содержание труда

В процессе производства материальных благ и услуг люди по необходимости вступают в определенные взаимосвязи не только с вещественными элементами и природной средой, но и друг с другом. Такие взаимосвязи называют производственными отношениями. Необходимо понять, что без исторически сложившейся общественной формы труд как таковой не существует, так же как и не может быть общественной формы труда без самого труда. С самых первых шагов человечества труд приобретает соответствующую ему общественную фор-

му. Одежда, обувь, мебель, продукты питания, автомобили и т.д. – все, чём мы пользуемся, создано совместным трудом людей.

Вместе с тем, следует отметить, что понятие «общественные отношения» намного шире, чем понятие «производственные отношения», поскольку включает в себя отношения между людьми по поводу не только производства, но и других фаз воспроизводственного цикла: изучения спроса, исследования и разработки конкурентоспособной продукции, ее реализации и потребления.

Общественные отношения различаются по:

- характеру (классовые, национальные, региональные);
- содержанию (экономические, социальные, трудовые);
- форме (межличностные, межгрупповые).

Отмеченные разновидности категорий общественных отношений (в тех или иных сочетаниях) находят отражение в формировании отношений между людьми – между владельцем средств производства (арендодателем) и арендатором, хозяином и работником, заказчиком и исполнителем, начальником и подчиненным, предпринимателем и государственным чиновником, а также между работниками в процессе труда.

Необходимо учитывать и такие важные понятия, как характер и содержание труда.

Характер труда позволяет рассматривать труд с точки зрения общественных условий производства; его определяют формы и методы привлечения членов общества к труду; тип общественной формации труда; отношение работников к труду. Следовательно, характер труда выражает то особенное, что присуще общественному труду в каждой общественно-экономической формации и предопределено типом господствующих в обществе производственных отношений.

Содержание труда выражает распределение конкретных трудовых функций (исполнительских, контрольно-регулирующих) на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций. Основу этих функций составляют развитие орудий труда, организация труда, уровень общественного и профессионального разделения труда, мастерство самого работника. Содержание труда отражает производственно-техническую сторону труда, показывает уровень развития производительных сил, технических способов соединения личного и вещественного элементов производства, то есть, раскрывает труд, прежде всего, как процесс взаимодействия человека с природой, средствами и предметами труда в процессе труда.

Содержание и характер труда выражают две стороны одного и того же явления – сущность и форму общественного труда. Эти две соци-

ально-экономические категории находятся в диалектической взаимосвязи, и изменение одной из них неизбежно оказывает влияние в той или иной форме на изменение другой. Характер труда в значительной степени формируется под влиянием особенностей содержания труда в зависимости от ряда признаков – доли физического и умственного труда, уровня квалификации и интеллекта, уровня власти человека над природой.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Дайте определение «труд».
2. Определите элементы, участвующие в трудовом процессе, и роль каждого из них?
3. Приведите классификацию видов труда и определите её значение в оценке труда.
4. Раскройте содержание понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудоустройство».
5. Что включает в себя предмет, средства и продукт труда?

Раздел 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда

Тема 3.1. Основные понятия, состав и структура работников предприятия по отраслям

1. Трудовые ресурсы: сущность, показатели и структура. Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудоустройство»
2. Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов
3. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура

1. Трудовые ресурсы: сущность, показатели и структура.
Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудоустройство»

Состояние и развитие общества в значительной степени определяются количеством и составом его населения. Под населением понимается совокупность людей, живущая на определённой территории – районе, городе, регионе, стране.

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой

деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги, т.е. трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться. Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста. В ранний и зрелый период жизни человек они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы.

Прежде чем рассматривать основные понятия различных направлений изучения трудовых ресурсов, целесообразно посмотреть на состав и структуру населения и на изменение её численности.

2. Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов

Под воспроизводством населения понимается процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Воспроизводство населения имеет не только демографический, но также экономический и социальный аспекты. Оно определяет формирование трудовых ресурсов, освоение территорий, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т.п.

Население и трудовые ресурсы имеют количественные и качественные характеристики, которые необходимы для анализа и оценки демографических процессов и выработки стратегии в области управления трудовыми ресурсами. Для характеристики воспроизводства населения применяются показатели рождаемости, смертности и естественного прироста.

Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения (в промилле) и измеряются с помощью систем коэффициентов и таблиц. Разница между числом родившихся и умерших при положительном результате называется естественным приростом населения:

$$K_p = \frac{P}{\text{Чс}} \cdot 1000 \quad \text{и} \quad K_c = \frac{C}{\text{Чс}} \cdot 1000,$$

где K_p и K_c – соответственно коэффициенты рождаемости и смертности;

P – число родившихся за год;

C – число умерших за год;

Чс – среднегодовая численность населения.

Среднегодовая численность определяется как средняя арифметическая из данных численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста.

Численность, состав населения во всех странах мира определяется с помощью переписей. Переписи населения дают наиболее точные данные о его численности.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин 16-59 лет включительно и у женщин 16-54 года. Границы трудоспособного возраста в разных странах не одинаковы. В ряде стран нижняя граница трудоспособного возраста установлена в 14-15 лет (в отдельных – 18 лет), а верхняя – во многих 65 лет для всех, или 65 лет для мужчин и 60-62 года для женщин.

В России не первый год ставится вопрос о необходимости подъёма возрастного порога, после достижения которого устанавливается пенсия по возрасту с 60 до 65 лет для мужчин, с 55 до 60 лет для женщин. Такой процесс будет происходить постепенно, поэтапно – вначале до 62-63 лет у мужчин и до 57-58 лет у женщин. Имеются сторонники и противники такого решения. Например, одним из аргументов, выдвигаемым противниками увеличения возраста выхода на пенсию, является ссылка на тяжёлое экономическое положение работающего населения в целом.

Согласно данным таблицы 1 наибольшая средняя продолжительность жизни в Японии.

Таблица 1

Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию (лет)

Страна	Средняя продолжительность жизни, лет		Возраст выхода на пенсию (общий), лет	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Россия	64,0	75,6	60	55
США	75,2	81,0	65	65
Германия	76,0	82,1	65-67	65-67
Австралия	77,8	83,6	65	60
Польша	73,9	79,4	65-67	60-67
Франция	77,7	84,3	60	60
Беларусь	64,3	76,1	60	55
Швейцария	77,8	83,6	65	64
Китай	71,1	74,8	60	50-55
Япония	78,7	85,6	70	70

После Японии по данному показателю занимают такие страны, как Швейцария, Франция, Испания, Австралия. США занимают лишь 27 место из 34 наиболее экономически развитых стран. Наиболее низкие показатели продолжительности жизни в Мексике, Венгрии, России, Белоруссии.

Экономически активное население часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных, измеряется по отношению к обследуемому периоду. Для того чтобы определить экономическую активность населения, рассматривается её уровень:

$$Y_{\text{за}} = \frac{d_{\text{за}}}{\text{Ч}_\text{Н}}$$

где $Y_{\text{за}}$ – уровень экономической активности населения;

$d_{\text{за}}$ – доля численности экономически активного населения;

$\text{Ч}_\text{Н}$ – общая численность населения.

Как показывают исследования, остается неизменной тенденция сохранения экономически активного населения и удельного веса занятости населения. В то же время возрастает численность безработных, что дает возможность охарактеризовать картину в целом как негативную.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения экономически активного населения. Величина экономически неактивного населения измеряется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);
- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии из-за потери кормильца при достижении им пенсионного возраста;
- лица, получающие пенсии по инвалидности (1,2,3 групп);
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т.п.;
- лица, прекратившие поиск работы, исчерпавшие возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Структура трудовых ресурсов многогранна. Она включает различные компоненты, характеризующие те или иные стороны трудовых ресурсов. Рассмотрим ее составляющие.

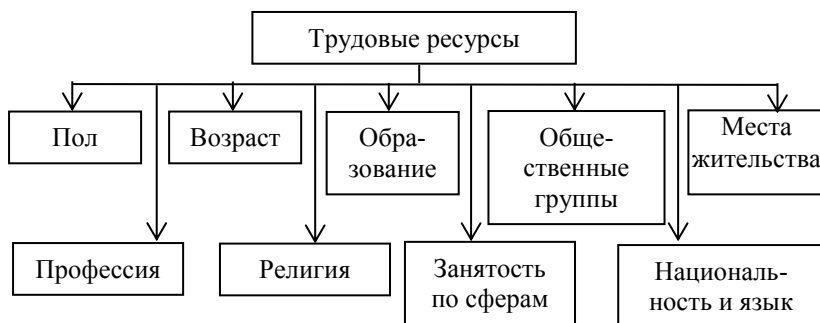


Рис. 3. Структура трудовых ресурсов

Структура трудовых ресурсов по полу имеет важное значение для формирования экономической структуры занятости по сферам приложения труда в профессионально-отраслевом и территориальном разрезах и определяется путем выявления соотношений мужчин и женщин, занятых в общественном производстве, домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства и т.д. Она различается по территории страны и сферам занятости.

Прежде всего, отметим, что в составе трудовых ресурсов России удельный вес мужчин больше, чем женщин. Соотношение такое: мужчины – 62,5%, женщины – 51,2%¹. Это связано с тем, что трудоспособный возраст у мужчин на 5 лет выше. Однако такое соотношение меняется из-за возрастания смертности мужчин в трудоспособном возрасте.

Уровень образования трудовых ресурсов – важнейшая их качественная характеристика. Он определяется средним числом лет обучения, численностью учащихся и студентов, удельным весом специалистов с высшим образованием и другими показателями общества. Уровень грамотности, среднее число лет обучения, распределение населения по группам в зависимости от полученного образования.

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

Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода; обычно это может быть год или более длительный отрезок времени.

Темп роста рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если берется темп за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая по следующей формуле:

$$T_{PC} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}},$$

где T_{PC} – среднегодовой темп роста; n – число лет;

R_n – численность в конце периода;

R_o – численность в начале периода. Темп прироста рассчитывается по формуле:

$$T_{PC} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}} - 1,$$

где T_{PC} – среднегодовой темп прироста.

3. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура

Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Выделяют: трудовой потенциал работника, предприятия, общества.

Трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;

- квалификационный потенциал – объём, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

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

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов.

Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше

суммы составляющих её частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними.

В трудовом потенциале предприятия можно выделить следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

Кадровая составляющая включает: квалификационный потенциал и образовательный потенциал.

Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале и отражает, прежде всего, изменения в его личностной составляющей.

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

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

Общественный трудовой потенциал представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и границы созидательной активности трудящихся масс.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста. В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации через участие 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.

Трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т.е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это

часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Дайте понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал». Как они соотносятся друг с другом?
2. Что представляет собой качественная и количественная характеристика трудовых ресурсов?
3. Что представляет собой структура трудовых ресурсов?
4. Каковы возрастные границы трудовых ресурсов в России?
5. Какова продолжительность жизни в основных экономически развитых странах мира?

Тема 3.2. Воспроизводство, формирование, движение и использование кадров предприятия

1. Состав и структура работников предприятия
2. Воспроизводство и движение трудовых ресурсов
3. Оценка состояния использования трудовых ресурсов

1. Состав и структура работников предприятия

Структура и состав работников предприятия делятся на две категории:

- промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием;
- руководящий персонал, занятый в управлении персоналом и производственными процессами.

Все занятые на предприятии подразделяются по категориям: рабочие, руководители, специалисты, служащие и младший обслуживающий персонал, для чего создан классификатор профессий и должностей.

К рабочим относятся лица, непосредственно участвующие в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг и т.д. Например, занятые управлением, регулированием, наблюдением за работой машин и поточных линий; получением готовой продукции; уходом за животными; обслуживанием производственных и непроизводственных помещений.

Руководители - это работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений. Например, директор, начальники, управляющие, заведующие, председатели, мастера, главный бухгалтер, главный механик, главный электрик, а также их заместители.

К *специалистам* относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности, администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспектора, математики, нормировщики, механики, ревизоры, социологи, экономисты, юристы-консультанты и др.

Служащие - это работники, осуществляющие подготовку оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, в частности, агенты, делопроизводители, кассиры, секретари-машинистки, статистики, стенографистки и т.д.

Работники предприятия распределяются по профессиям, специальностям и квалификации.

Профессия характеризуется комплексом теоретических знаний практических навыков, необходимых для выполнения определённой работы в одной из отраслей производства. Она предопределяется характером создаваемого продукта труда и специфическими условиями производства в данной отрасли. Специальность - это дальнейшее деление труда в пределах профессии. Квалификация зависит от уровня специальных знаний и практических навыков работника и характеризует степень сложности выполняемого им данного конкретного вида работы.

В практике учета кадров различают списочный состав, среднесписочный и явочный.

В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную, сезонную и временную работу на срок один день и более, дня зачисления их на работу.

Для определения численности работников предприятия, учреждения, организации за кой-либо период недостаточно принимать численность работников на дату, так как в этих показателях не учитываются изменения, происшедшие в течение рассматриваемого периода. Для этого необходимо рассчитать среднесписочную численность работников, которая используется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести работников, и других показателей.

Среднесписочная численность работников за отчетный месяц определяется путем суммирования численности работников списоч-

ного состава за каждый календарный день отчетного месяца, т.е. с 1 по 31 число, включая праздничные и выходные дни и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

Численность работников списочного состава за выходной праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет численности работников списочного состава, которая уточняется на основании приказов (распоряжений) приеме, переводе работников на другую работу и прекращения трудового договора.

Среднесписочная численность 1 работника за квартал определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за месяцы работы предприятия в квартале и деления полученной суммы на три. Среднесписочная численность работников за год рассчитывается путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12.

От списочного состава работников следует отличать явочный, который показывает, сколько человек из числа состоящих в списке явилось на работу.

Число фактически работающих – это численность персонала, не только пришедшего, но и фактически приступившего к работе. Разность между явочным числом и числом фактически работающих позволяет определить число лиц, находясь в целодневных простоях (из-за отсутствия электроэнергетического материала и т.д.)

Структура кадров предприятия, структурного подразделения характеризуется соотношением различных категорий работников к общей численности. В целях анализа структуры кадров сравнивается удельный вес каждой категории работников в среднесписочной численности персонала предприятия. Структура кадров определяется и анализируется по каждому подразделению, также может рассматриваться по таким признакам, как возраст, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.д.

Структура промышленно-производственного персонала тем рациональнее, чем ближе к единице значение данного коэффициента. В этом случае коэффициент указывает, что численность работников определенного профессионально-квалификационного уровня соответствует числу рабочих мест, труд которых предполагает наличие у работников именно данного уровня подготовки.

2. Воспроизводство и движение трудовых ресурсов

Воспроизводство трудовых ресурсов определяется воспроизводством всего населения, однако эти процессы не совпадают, что объясняется, в частности следующим:

- изменение рождаемости отражается на численности трудовых ресурсов только после того, как дети достигнут трудоспособного возраста;
- выбытие людей из трудоспособного возраста (достижение пенсионного возраста) влияет только на численность трудовых ресурсов.

В естественном движении населения различают типы его воспроизводства: традиционный (экстенсивный) и современный (интенсивный).

Традиционный (экстенсивный) тип воспроизводства характеризуется высокой нерегулируемой рождаемостью и высокой смертностью (по причине неразвитости медицины, низкого уровня жизни, войн, эпидемий). В результате взаимодействия этих факторов общие темпы роста численности населения невысокие, в структуре преобладает доля молодых людей. Этот тип характерный для ранних этапов развития человеческого общества.

Современный (интенсивный) тип воспроизводства обусловлен социально-экономическим развитием, ростом уровня жизни, достижениями медицины, другими причинами, в результате которых резко уменьшился уровень рождаемости, значительно увеличилась средняя продолжительность жизни, снизился уровень смертности, выросла численность людей старшего возраста в структуре населения.

Различают три фазы воспроизводства населения: расширенное, простое, суженное.

Расширенное воспроизводство характеризуется преобладанием рождаемости над смертностью и, соответственно, естественным приростом населения.

Простое воспроизводство означает постоянное количество населения в результате приблизительно одинаковой рождаемости и смертности.

Суженное воспроизводство, или депопуляция, характерно для стран, в которых показатели смертности превышают показатели рождаемости, в результате чего происходит абсолютное уменьшение количества населения.

Различают следующие виды движения трудовых ресурсов: естественное, механическое и социально-экономическое.

Естественное движение населения – это изменение численности населения в результате рождений и смертей.

Механическое движение – перемещение человека из одного места поселения в другое в рамках конкретной территории (сельский район, область, экономический район) или между территориями внутри страны, между государствами. Это движение характеризуется через такие показатели, как прибытие, выбытие, сальдо механического притока.

К механическому движению населения относится в первую очередь миграция. Миграция – это переселение, перемещение. При анализе миграции населения ее классифицируют по ряду признаков:

1) в зависимости от характера пересечения границ её делят на внутреннюю и внешнюю.

Внутренняя – в пределах одной страны между административными или экономико-географическими районами, населенными пунктами (миграция из города в город, из села в село, из города в село, из села в город).

Внешняя – связана с пересечением государственной границы. Внешняя миграция включает эмиграцию и иммиграцию.

Эмиграция (от лат. *emigro* – выселяюсь, переселяюсь), переселение (добровольное или вынужденное, самотечное или организованное) в другую страну на постоянное или временное (на длительный срок) проживание, в большинстве случаев с изменением гражданства.

Иммиграция (от лат. *immigro* – вселяюсь), въезд (вселение) в страну на постоянное или временное (как правило, длительное) проживание граждан другой страны, большей частью с получением нового гражданства.

Также внешнюю миграцию можно разделить на внутриконтинентальную и межконтинентальную.

2) в зависимости от временных признаков её подразделяют на постоянную, временную, сезонную и маятниковую.

Временная миграция – ежегодные перемещения людей (например, летняя миграция в курортные районы).

Маятниковая – регулярные перемещения населения из одного населенного пункта в другой на работу или учебу и обратно.

3) по формам реализации выделяю организованную и стихийную миграции.

4) в зависимости от характера причин миграции различают политическую, экономическую и социальную:

5) в зависимости от мер, предпринимаемых со стороны государства: добровольная; принудительная (вынужденная) – перемещение людей, происходящие по независящим от них причинам.

Наибольшее влияние на развитие общества оказывает миграция рабочей силы. Она охватывает население в трудоспособном возрасте и

иногда называется трудовой миграцией.

Выделяется ряд факторов, влияющих на социально-экономическое движение рабочей силы:

- социально-экономические, влияющие на трудовую миграцию, текучесть кадров на предприятиях и обусловленные преимущественно формой собственности и размерами предприятий, а также отраслевой спецификой;

- социально-структурные, влияющие на качественные характеристики трудоспособного населения, профессиональную, квалификационную подготовку работников и обусловленные изменениями в целом социальной структуры населения, с одной стороны, и внедрением технологических инноваций на предприятиях – с другой;

- институциональные, влияющие на стили управления, механизм приема и адаптации работников, формальные и неформальные установки работодателей в отношении работников и т.п. и обусловленные трансформацией методов управления, уровнем организационной культуры ведения бизнеса.

3. Оценка состояния использования трудовых ресурсов

Количественная оценка тенденций состояния и использования трудовых ресурсов позволяет учитывать и определять направления повышения их эффективности. Изучение естественного движения осуществляется с помощью абсолютных и относительных показателей.

Абсолютные показатели:

- 1) число родившихся за период (Р)
- 2) число умерших за период (У)
- 3) естественный прирост (убыль) населения, определяется как разность между числом родившихся и умерших за период ($EP = P - Y$)

Относительные показатели:

Среди показателей движения населения выделяют: коэффициент рождаемости, коэффициент смертности, коэффициент естественного прироста и коэффициент жизненности.

Все коэффициенты, кроме коэффициента жизненности, рассчитываются в промилле, т.е. на 1000 человек населения, а коэффициент жизненности определяется в процентах, (т.е. на 100 человек населения).

Общий коэффициент рождаемости – показывает, сколько человек рождается в течение календарного года в среднем на каждую 1000 человек наличного населения (НН)

Общий коэффициент смертности – показывает, сколько человек

умирает в течение календарного года в среднем на каждую 1000 человек наличного населения.

Коэффициент естественного прироста отражает величину естественного прироста (убыли) населения в течение календарного года в среднем на 1000 человек наличного населения.

Коэффициент жизненности показывает соотношение между рождаемостью и смертностью, характеризует воспроизводство населения. Если коэффициент жизненности меньше 100%, то население региона вымирает, если выше 100%, то численность населения увеличивается.

К показателям механического движения населения относят абсолютные показатели:

- 1) число выбывших – В.
- 2) число прибывших – П.
- 3) абсолютный механический прирост ($P_{\text{мех}} = П - В$)

Интенсивность механического движения характеризуют следующие относительные показатели:

- 1) коэффициент прибытия;
- 2) коэффициент выбытия;
- 3) коэффициент механического прироста.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Какие основные категории населения формируют трудовые ресурсы?
2. Что такое эффективная занятость?
3. Что включает в себя внешнее движение кадров?
4. Как рассчитать коэффициент текучести кадров?
5. Какими показателями характеризуется интенсивность механического движения кадров предприятия?

Раздел 4. Рынок труда и его функционирование

Тема 4.1. Общая характеристика рынка труда, его сущность, основные элементы, функции и структура

1. Сущность рынка труда, его общая характеристика
2. Структура рынка труда и его функции
3. Типы рынков труда. Особенности российского рынка труда

1. Сущность рынка труда, его общая характеристика

Рынок труда представляет собой динамическую систему общественных отношений (социальных, экономических) по согласованию интересов работодателей и наёмной рабочей силы. Система общественных отношений на рынке труда складывается из основных компонентов:

1) отношения между наёмными работниками и работодателем (отношения между субъектами рынка труда);

2) отношения между субъектами рынка труда служб занятости;

3) отношения между субъектами рынка труда и государством. Рынок труда выполняет следующие функции:

1) рынок труда организует встречу работодателей и наёмных работников;

2) рынок труда обеспечивает конкуренцию на рынке труда, как между работодателями, так и между наёмными работниками;

3) рынок труда устанавливает равновесные ставки заработной платы, согласно принципа - за равный труд, равную плату;

4) решает вопросы занятости населения, т.е. обеспечивает работой незанятое население;

5) рынок труда осуществляет социальную поддержку безработицы.

2. Структура рынка труда и его функции

Основными элементами рынка труда являются:

1) субъекты рынка труда;

2) конъюнктура рынка;

3) инфраструктура рынка;

4) правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда;

5) служба занятости населения;

6) система мер социальной защиты.

Субъекты рынка труда. Работодатель как субъект рынка труда – это наниматель, который может быть представлен различными структурами. В их роли могут выступать государственные организации, коллективные хозяйства, частые предприятия, совместные предприятия и индивидуальные наниматели.

Наёмные работники – свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником жизненных средств и воспроизводства рабочей силы.

Конъюнктура рынка – это соотношение спроса и предложения.

Она складывается в зависимости от состояния экономики, а также демографической, политической, экономической ситуации. В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка может быть трех типов:

- трудодефицитный, когда рынок испытывает недостаток предложения труда;
- трудоизбыточный, когда на рынке имеется большое число безработных и соответственно имеется избыток предложения труда;
- равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Инфраструктура рынка представлена госучреждениями, службами занятости, кадровыми службами предприятий, общественными организациями, обеспечивающими наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда.

Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и наемным работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки кадров, а также организовывать процессы защиты прав субъектов рынка.

Все элементы рынка в совокупности призваны обеспечивать сбалансированность спроса и предложения, реализацию права людей на труд, свободный выбор деятельности, а также на определенную социальную защиту.

Рынок труда в России окончательно в развитом виде не сформировался, но имеет все его основные элементы, требующий совершенствования и развития.

3. Типы рынков труда. Особенности российского рынка труда

Выделяют два типа рынка труда – внешний (профессиональный) и внутренний. Основными их различиями являются система профессиональной подготовки, методы повышения профессионально-квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования на основе коллективного договора. Каждому типу рынков соответствуют определенные системы производственных отношений.

Внешний (профессиональный) рынок труда ориентирован на:

- законченную профподготовку, о которой свидетельствуют диплом и сертификат об образовании у работника;
- основную форму профподготовки – систему ученичества;

- мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями;
- регулирование производственных отношений на жесткой классификации работ, четких границах содержания каждой работы, с тем чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров;
- организацию профсоюзов по отраслевому и профессиональному признаку. Внутренний рынок труда нацелен на:
 - подготовку работников по профессиям и работам, специфическим для конкретной фирмы;
 - движение кадров внутри предприятия либо по горизонтали (работник перемещается на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям и характеру работы), либо по вертикали (перемещение на более высокие должности или разряды);
 - ограничение профессиональной мобильности и текучести кадров, что позволяет предпринимателям ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая значительные средства в «системы непрерывного образования»;
 - регулирование производственных отношений, сосредоточенных на гарантиях занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии: классификация работ основана на взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышения профессионально-квалификационного уровня работников; производственный процесс рассчитан на труд работников широкого профиля;
 - создание профсоюзных организаций внутри компаний.

Современные условия характеризуются ослаблением внутреннего рынка труда. Фирмы все больше ориентируются на внешние по отношению к ним источники кадрового обеспечения. Рассмотренная классификация рынка труда реализуется в зарубежных странах с учетом особенностей экономического развития каждой страны. Поэтому модели рынка труда по странам существенно различаются. Западные специалисты считают, что внешний (профессиональный) рынок труда отвечает потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок труда — структурным изменениям в экономике. На практике деление рынка труда на два типа весьма условно, поскольку общие тенденции развития производства сближают эти модели.

Российский рынок труда имеет ряд особенностей. Он формируется на базе фрагментарного рынка труда, действовавшего в советское время, и несет на себе отпечаток прошлых подходов к профессиональной подготовке, распределению и перераспределению рабочей силы и ее цены. Развитие российского рынка труда происходит в условиях общего кри-

зиса и большего удельного веса теневой экономики с ее теневым рынком труда. Российский рынок труда характеризуется низким уровнем цены рабочей силы и ее большим отрывом от стоимости. Рынки труда в России весьма существенно различаются в разных регионах. Эти различия обусловлены как общеэкономическим состоянием регионов, спецификой производственных предприятий, преобладающих в регионах (убыточные, стратегически важные объекты, новые перспективные организации и т.п.), так и природно-климатическими условиями, наличием полезных ископаемых и другими факторами.

Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он избыточен по объему, а с другой стороны, является трудодефицитным по своей структуре, т.е. происходит перенакопление рабочей силы на предприятиях, аккумуляция избыточной численности работников, при этом повышение спроса на рабочую силу приводит к трудодефициту. Рынок труда в России слабо связан с рынком капитала. Всё это вызывает необходимость вырабатывать соответствующую российскую политику занятости, а также стратегии и тактики механизма регулирования российского рынка труда.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Что представляет собой рынок труда?
2. Какие функции выполняет рынок труда?
3. Перечислите основные элементы рынка труда
4. Назовите основные типы рынка труда
5. В чём состоят особенности Российского рынка труда?

Тема 4.2. Занятость, спрос, предложение, безработица, как социально-экономические категории и основополагающие характеристики рынка труда

1. Занятость, как социально-экономическая категория и основополагающая характеристика рынка труда
2. Предложение и спрос на рынок труда
3. Безработица: основные понятия, формы, типы, пути минимизации

1. Занятость, как социально-экономическая категория и основополагающая характеристика рынка труда
Занятость – важнейшая характеристика рынка труда. Это сово-

купность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности. Занятость выражает меру включения населения в трудовую степень удовлетворения общественных потребностей в работниках, в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

В 1991 г. от 19 апреля в России был принят закон «О занятости населения в РФ», в котором занятость определяется как общественно-полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая трудовой доход. Данная характеристика занятости выражает как социально-экономическое, так и правовое содержание.

Занятость принято классифицировать по ряду признаков: по роду деятельности и способу вовлечения в трудовую деятельность.

По роду деятельности всех занятых можно разбить на три большие группы:

- 1) занятые в экономике оплачиваемой деятельностью;
- 2) военнослужащие;
- 3) учащиеся с отрывом от производства.

По способу вовлечения в трудовую деятельность занятых в экономике делят на три подгруппы:

- 1) работодатели, к ним относятся предприниматели, реализующие свои предпринимательские способности;
- 2) наемные работники, к ним относятся занятые на основе продажи своей рабочей силы;
- 3) самозанятые – лица работающие за свой счет, а также члены производственных кооперативов не использующих наемную рабочую силу на постоянной основе.

Занятость базируется на ряде основополагающих принципов, которые закреплены в Конституции РФ и в законе «О занятости населения РФ».

1. Принципы добровольности труда или свободное распоряжение гражданами своими способностями к производственному и творческому труду. Принуждение к труду не допускается, кроме случаев особо установленных законодательством. Незанятость граждан не служит основанием для привлечения к административной ответственности и иной ответственности. Данный принцип позволяет человеку свободно выбирать тот или иной вид деятельности, место и форму приложения своих способностей.

2. Ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость. Государство должно содействовать усилиям людей приобрести соответ-

ствующую квалификацию, заняться тем или иным видом деятельности, но косвенными мерами - экономическим, социальными, законодательными.

3. Комплексный подход к решению проблем занятости. Этот принцип включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного и рыночного регулирования, самореализация, использование финансовых возможностей бюджетов, а также средств предприятий, общественных объединений и граждан.

Различают полную и продуктивную (эффективную) занятость.

Полная занятость - это обеспечение рабочими местами всех желающих работать, вместе с этим предлагаемые рабочие места должны быть экономически целесообразными.

Экономически целесообразное рабочее место - это продуктивная общественно-полезное рабочее место, позволяющие человеку реализовать свой личный интерес, добиться высокой производительности труда (через достижения науки и техники), иметь достойный заработок, обеспечивающий нормальное воспроизводство работника и его семьи.

Полная занятость возможна и при некоторых отступлении существующих рабочих мест от статуса экономики целесообразных. Однако, в таком случаи часть работников будет получать низкую заработную, не обеспечивающую необходимое качество жизни, а государство и общество, в свою очередь не дополучать ресурсы в бюджет и другие социальные фонды. Поэтому возникает проблема продуктивной (эффективной) занятости.

Под эффективной занятостью понимают занятость населения, которая обеспечивает высокий уровень дохода, нормальное состояние здоровья, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества.

Занятость можно определить через систему показателей. К ним относят:

- 1) уровень занятости населения;
- 2) уровень занятости трудоспособного населения;
- 3) структура рациональной занятости.

$$\text{УЗНПТ} = \frac{\text{Численность населения, занятая проф. трудом, чел.}}{\text{Общая численность населения, чел.}} \cdot 100,$$

где, УЗНПТ – уровень занятости населения профессиональным трудом, %.

Данный показатель отражает зависимость уровня занятости от

демографических факторов: коэффициентов рождаемости, смертности, прироста населения.

Этот показатель является одной из важнейших характеристик благосостояния общества.

2. Предложение и спрос на рынок труда

Рынок развивается по законам спроса и предложения. Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный период времени. Обычно эта потребность выражается в физических лицах или в среднегодовом исчислении. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятости плюс имеющиеся вакансии.

Закон спроса опирается на принцип - чем выше цена на рабочую силу (заработная плата), тем меньше у нее спрос у работодателей, т.е. у покупателей.

Предложение рабочей силы - это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и вознаграждения за труд.

Предложение труда обуславливается рядом факторов:

- 1) численностью населения и прежде всего трудоспособного;
- 2) средним количеством рабочих часов за определенное время (неделю, месяц, год);
- 3) количественным составом населения, его квалификационным уровнем и соответствующей структурой.

Закон предложения опирается на принцип – чем выше оплата товара «рабочей силы», тем больше продавцов рабочей силы готовы заняться данным видом труда.

Кривая спроса на рынке труда показывает, сколько работников хотели бы получить работодатели по каждой определенной ставке заработной платы.

Кривая предложения труда показывает, сколько работников могут выйти на рынок при каждом уровне заработной платы.

Предположим, что рыночная заработная плата устанавливается на одном уровне (ЗП1). При такой низкой заработной плате спрос будет высоким, а предложение низким. Если заработная плата вырастет, то большее число работников решают выйти на рынок труда и приступить к поиску работы (на графике следует смотреть движение вдоль кривой предложения)

Если заработная плата поднимется до уровня ЗП2, то предложение превысит спрос, т.е. работодателям потребуется меньше работников, чем

их присутствует на рынке. В результате не все желающие получают рабочие места. У работодателей собираются длинные очереди претендентов на любое образовавшееся рабочее место. После этого, через непродолжительный промежуток времени работодатели начнут снижать заработную плату, так как начнут понимать, что заполнить рабочие места при таких условиях с самыми высококвалифицированными работниками даже предложив, им низкую заработную плату. Одни работники согласятся на это предложение, а другие покинут рынок труда в поисках работы. Таким образом спрос и предложение приблизятся к равновесию. Когда заработная плата находится на оптимальном уровне работодатели могут заполнить все рабочие места имеющиеся у них, все работники, желающие получить работу найдут ее. Следовательно, рынок труда будет находиться в равновесной точке А.

3. Безработица: основные понятия, формы, типы, пути минимизации

Безработица – это социально-экономическое явление, когда часть способных и желающих трудятся по найму людей не могут найти себе работу по специальности или вообще трудоустроиться.

Безработным считается такой человек, который в последние четыре недели не имеют приносящего доход занятия, но готов к нему преступить.

Различают следующие виды (типы) безработицы:

- 1) структурная;
- 2) фрикционная;
- 3) циклическая;
- 4) скрытая;
- 5) добровольная;
- 6) вынужденная.

Структурная есть результат научно-технического прогресса, с развитием которого одни отрасли отмирают, а новые, более прогрессивные, возникают. Поэтому изменяется спрос на рабочую силу, прежде всего в отмирающих отраслях и образуется безработица.

Фрикционная – это временное отсутствие занятости, в связи с постоянным естественным движением населения. Это первичные поиски работы, вторичные поиски работы, из-за добровольной смены первичного места работы, смена места жительства, из-за болезни ребенка или близких родственников и т.д. Фрикционная безработица считается неизбежной, но желательной, тогда как структурная безработица более длительна нежелательна.

Циклическая – это безработица, которая вызывается спадом производства, снижением инвестиций в экономику, т.е. когда работодатели из-за уменьшения спроса на свою продукцию вынуждены сократить численность работников. Скрытая безработица характеризуется ситуацией в обществе, когда работник вынужден соглашаться на работу в условиях не полного рабочего времени (дня, недели, или месяца), Т.е. когда работник находится в отпуске по инициативе администрации. Такую скрытую безработицу следует относить к официальной.

Существует и так называемый вид неофициальной скрытой безработицы. К ней относят тех работников, которые заняты поиском работы самостоятельно, не прибегают к услугам служб занятости.

Добровольная безработица означает, что работник не желает трудиться из-за низкой заработной платы, которую ему предлагают, ожидая более выгодных предложений.

Вынужденная безработица включает в себя любой вид безработицы, кроме добровольной.

В зависимости от времени нахождения без работы безработица, может быть:

- продолжительной;
- длительной;
- застойной.

Продолжительная безработица наблюдается при отсутствии работы в течение 4-8 месяцев. Для нее характерно начало деквалификации работника.

Длительной считается безработица продолжительностью 8-18 месяцев. В этих условиях начинается общая деквалификация, потеря трудовых навыков и способностей интенсивно работать в течение необходимого времени.

Застойная безработица продолжается более 18 месяцев. Для неё характерна деградация трудового потенциала человека и в этом случае необходима мера трудовой реабилитации.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Определите «занятость» как социально-экономическое явление.
2. Какие виды занятости вы знаете?
3. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе «О занятости населения в Российской Федерации»?
4. Охарактеризуйте безработицу как социально-экономическое явление.
5. Какие методы использует государство для регулирования рынка труда?
6. Какие виды безработицы вам известны?

Раздел 5. Организация труда

Тема 5.1. Сущность, принципы и основные элементы организации труда

1. Понятие, содержание, роль и значение организации труда
2. Принципы и задачи организации труда
3. Трудовой процесс и его структура. Виды трудовых процессов и способы их изучения

1. Понятие, содержание, роль и значение организации труда

Организации труда несёт в себе большие потенциальные возможности повышения эффективности национальной экономики и конкретного производства с точки зрения экономических и социальных результатов функционирования рабочей силы, а также технико-технологических аспектов трудовой деятельности.

Рационально и эффективно организованный труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, что составляет основу обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов современной рыночной экономики. Целевой функцией системы организации труда является оптимальное сочетание живого труда и средств производства в трудовом процессе для обеспечения максимальной эффективности функционирования рабочих мест, участков, цехов, предприятия, фирмы.

Исходя из сказанного, можно сформулировать определение: организация труда – это конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе производства с целью достижения полезного эффекта. Чтобы понять сущность организации труда, нужно рассмотреть основные её составляющие, или элементы.

К основным элементам организации труда относят:

- 1) формирование трудовых коллективов;
- 2) организацию и обслуживание рабочих мест;
- 3) разработку и внедрение эффективных форм разделения и кооперации труда
- 4) создание рациональных режимов труда и отдыха;
- 5) создание благоприятных условий труда;
- 6) укрепление трудовой дисциплины;
- 7) разработку научно обоснованных норм труда.

Исторический анализ общественных форм организации труда дает основание считать, что всем экономическим системам при их различии свойственны как общие, так и простые элементы организации труда:

формы и методы привлечения людей к труду; формы и виды разделения и кооперации труда между членами общества; организация распределения продуктов труда между членами общества; обеспечение воспроизводства рабочей силы. Формы и методы общественной организации труда зависят от: характера общественного устройства; форм собственности на средства производства (государственная, коллективная, акционерная, индивидуальная, частная); экономических законов, господствующих в обществе и в сфере труда.

В России в настоящее время основными законами, определяющими положение и важность организации труда, являются: Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Закон «О повышении социальных гарантий для трудящихся» и др. Важно подчеркнуть, что содержание организации труда изменяется по мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся. Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют свои формы организации труда.

2. Принципы и задачи организации труда

Организация труда строится на ряде основополагающих принципов: научности; комплексности; оптимальности; экономической эффективности и гуманности.

Принцип научности означает, что практическая реализация любого направления организации труда должна осуществляться с учётом имеющихся в данный период результатов научных исследований.

Принцип комплексности – все направления организации труда тесно взаимосвязаны и изменение в одном направлении неизменно влечёт за собой изменение другого.

Принцип оптимальности обуславливает потребность выбора из имеющихся вариантов организации наиболее оптимального.

Принцип экономической эффективности означает, что любая новация в области организации труда должна быть всесторонне обоснована экономическими расчётами и только после этого принята к внедрению.

Принцип гуманности говорит о необходимости учитывать степень влияния на работоспособность исполнителя, его физическое и нервно-психологическое состояние тех или иных изменений в области организации труда.

Организация труда решает следующие задачи:

- 1) экономические;

2) психофизиологические;

3) социальные.

Экономические задачи обеспечивают повышение производительности труда; улучшение использования ресурсов труда и рабочего времени, экономию всех видов ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции и эффективности производства (лучшее использование материальных ресурсов и основных фондов).

Психофизиологические задачи направлены на экономию жизненной энергии человека, ограничение интенсивности труда, гармонизацию физических и психических нагрузок на человека, создание благоприятных и безопасных условий для организма человека в процессе труда, снижение тяжести и нервно-психической напряженности.

Социальные задачи призваны обеспечивать повышение содержательности, разнообразия и престижности труда, справедливую и полноценную оплату труда, воспитание высокой дисциплины труда. В разных отраслях экономики и на конкретных предприятиях используются различные формы организации труда, что обусловлено и предопределено характером фактически применяемых орудий труда и технологических процессов, поэтому организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства и является ее составной частью.

3. Трудовой процесс и его структура. Виды трудовых процессов и способы их изучения

Всякий процесс производства представляет собой единство трудового и технологического процессов, направленных на получение определенного вида продукции.

Технологический процесс следует рассматривать как совокупность последовательно выполняемых технологических операций, связанных с изменением состояния предметов труда (изменение размеров, форм, структуры, химического состава, расположения в пространстве).

Трудовой процесс – это совокупность действий одного или нескольких работников на рабочем месте, направленного на выполнение определенного задания (производство определенного вида продукции или выполнение определенного вида работ).

Примером трудового процесса является: доение коров, вспашка, культивация и т.д.

Трудовой процесс складывается из ряда трудовых операций.

Трудовая операция – это законченный элемент трудового процесса, периодически и последовательно повторяющийся во времени.

В экономической литературе эти два понятия отождествляют, так

как они близки по смыслу, поэтому в практике хозяйствования также не имеет смысла их разграничивать.

В свою очередь трудовые операции включают в себя: трудовые приемы; трудовые действия; трудовые движения.

Трудовой приём – это технологически однородная часть операции, объединяющая совокупность непрерывно выполняемых действий рабочего. Например, загрузка семян в сеялку, холостой поворот, подготовка агрегата к работе и т.д.

Трудовое действие – часть трудового приёма, объединяющая несколько движений человека. Например, подойти к мешку, взять мешок, перенести мешок и т.п.

Трудовое движение – однородное перемещение различных органов человека (рук, ног, головы, корпуса тела) в процессе выполнения работы. Например, поднять ногу, опустить ногу, протянуть руку к мешку и т.п.

Пример расчленения трудовых процессов при выполнении механизированных полевых работах представлен в виде схемы:

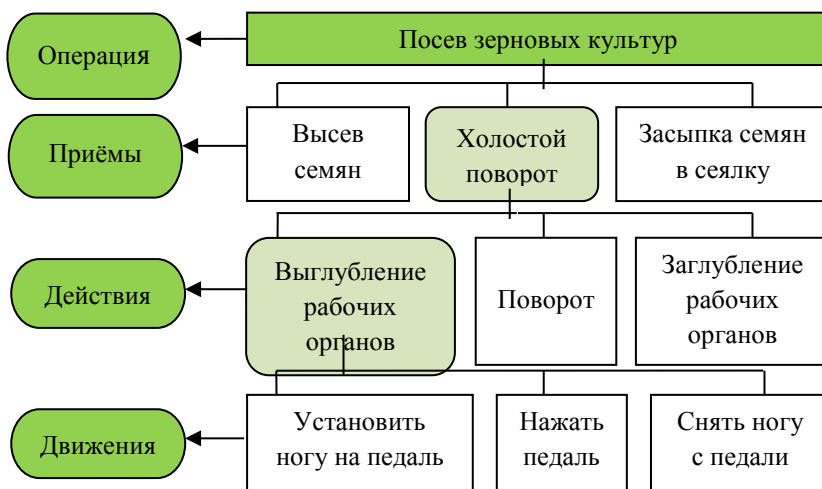


Рис. 4. Элементы трудового процесса на посеве зерновых культур

Сельскохозяйственное производство включает большое разнообразие трудовых процессов, каждый из которых характеризуется определенными особенностями. К основным трудовым процессам относят:

- 1) трудовые процессы на механизированных полевых работах;

- 2) ручные трудовые процессы;
 - 3) трудовые процессы в животноводстве (в молочном скотоводстве, свиноводстве, птицеводстве и т.д.);
 - 4) трудовые процессы по обслуживанию стационарных машин;
 - 5) трудовые процессы на тракторно-транспортных и автомобильно-транспортных работах;
 - б) трудовые процессы в ремонтно-механических мастерских и др.
- Основополагающими принципами организации трудовых процессов являются: пропорциональность, синхронность, ритмичность и непрерывность.

Принцип пропорциональности – установление правильного количественного и качественного соотношения между отдельными элементами трудового процесса. Например, между числом рабочих и количеством машин и механизмов, обслуживаемых ими.

Принцип синхронности – означает последовательность выполнения трудового и технологического процессов, которая должна обеспечивать наиболее полную загрузку людей и машин во времени при кратчайших перемещениях их на рабочих местах. Например, к началу посевных работ должны быть подготовлены поля, доставлены к месту посева семена и т.д.

Принцип ритмичности – последовательное и равномерное чередование трудовых операций и их элементов во времени. Систематическое повторение этих элементов через равные промежутки времени обеспечивает одинаковые темпы и скорость перемещения предметов труда. Например, на уборке зерновых культур ритм работ задается комбайном. От его производительности, времени загрузки бункера зависит работа других участников этого процесса, связанных с транспортировкой зерна, уборкой соломы и т.д.

Принцип непрерывности – осуществление трудового процесса с минимальным числом перерывов или вообще без них. Не имеются в виду перерывы, обусловленные режимом труда и отдыха, а также технологией или организацией производства. Трудовой процесс должен быть построен таким образом, чтобы последующие его элементы были естественным продолжением предыдущих.

Все вышеназванные принципы тесно связаны между собой и дополняют друг друга.

Для изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени применяют три основных способа: фотографию (хронографию) рабочего дня, хронометраж и фото-хронометраж.

Фотография рабочего дня заключается в последовательном фиксировании

сировании рабочего времени в течение рабочей смены или рабочего дня. Особенность этого способа состоит в том, что трудовой процесс расчленяется лишь на самые крупные элементы, то есть на трудовые приёмы. Также в процессе фотографии рабочего дня кроме фиксации времени записывают наиболее важные данные работы машин (рабочую скорость, ширину захвата и другие), указывают схему их движения и производительность. Если изучается трудовой процесс в животноводстве, то отмечают количество обслуживаемых голов, то есть число коров в группе, среднегодовую продуктивность одной коровы и уровень механизации основных трудовых процессов.

Данный способ имеет две разновидности:

1) *самофотография* – её проводят сами исполнители трудовых процессов. Они фиксируют лишь начало и окончание работы, а также продолжительность простоев и указанием их причин;

2) *групповая фотография* – её целесообразно применять на работах, выполняемых группой работников. Например, при работе на зернотоке, в картофелехранилищах и на полевых работах, требующих коллективной организации труда. Её особенность состоит в том, что при ней не проводятся непосредственные замеры рабочего времени, а подсчитывается число элементов затрат времени. Общее количество случаев принимается за 100%, а затем находится процентное соотношение по каждому виду затрат.

Фотография рабочего дня чаще всего используется в животноводстве при изучении трудовых процессов на дорастивании и откорме молодняка.

Хронометраж ставит своей целью более детально изучить какую-либо часть трудового процесса. Поэтому нет смысла проводить наблюдение в течение всего рабочего дня, достаточно, как показывает практика, провести 10-15 наблюдений какой-либо части этого процесса.

Фотохронометраж соединяет в себе два предыдущих способа. Представляет собой комбинированное наблюдение, при котором в отдельные периоды рабочей смены проводится фотография использования времени, а в другие – хронометраж. Это основной вид наблюдения, проводимый в целях рационализации трудовых процессов и нормирования труда.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Что представляет собой организация труда?
2. Перечислите основные элементы (направления) организации труда

3. Назовите, какие принципы положены в основу организации труда
4. Дайте понятие категории «трудовой процесс».
5. Какие виды трудовых процессов выполняются в сельскохозяйственном производстве?
6. Какие принципы положены в основу организации труда?

Тема 5.2. Разделение и кооперация труда **Формы организации труда**

1. Разделение труда. Его виды и формы
 2. Кооперация труда и её принципы
 3. Формы организации труда в основных товарных отраслях
1. Разделение труда. Его виды и формы

Принципы разделения и кооперации труда – основа рациональной организации производства на предприятиях. Они предполагают наиболее целесообразное разделение производственного процесса на операции, расстановку рабочих и установление между ними связей в процессе труда.

Разделение труда означает, что каждый работник выполняет сравнительно узкий круг операций. Это привело к появлению определенных профессий и специальностей. Разделение и кооперирование труда требуют четкого определения круга обязанностей каждого работника.

Важное условие разделения труда – крупные объемы производства и специализация. Большие объемы производства позволяют обеспечивать работой каждого исполнителя, выполняющего сравнительно узкий круг родственных операций.

Различают три вида разделения труда: общее (внутри общества), частное (внутри отрасли) и единичное (внутри отдельного предприятия). Общее и частное разделение труда изучается другими экономическими дисциплинами. В данном курсе предметом изучения является единичное разделение труда, т.е. разделение труда внутри отдельного предприятия. Главное внимание при этом уделяется вопросу разделения труда между группами работников и отдельными работниками, занятыми на выполнении производственного задания.

В рамках отдельных трудовых коллективов выделяют функциональное, технологическое, пооперационное и квалификационное разделение труда.

Функциональное разделение труда предполагает обособление

отдельных групп работников в зависимости от их роли в производстве. На сельскохозяйственных предприятиях выделяют следующие функциональные группы работников: постоянные, сезонные, временные, инженерно-технические работники, служащие, младший обслуживающий персонал, прочие. В процессе труда одни рабочие (основные) непосредственно заняты осуществлением технологического процесса (целесообразным изменением форм, состояния, физических, химических и биологических свойств предмета труда), другие (вспомогательные) – не участвуют в технологическом процессе, но способствуют его осуществлению. К ним относятся рабочие, занятые на складах, погрузочно-разгрузочных работах, контролирующие качество работ, продукции и т.д.

Технологическое разделение труда предполагает обособление групп работников в зависимости от технологии, т.е. по отраслям, фазам и стадиям развития растений и животных, видам работ. Во многих хозяйствах обычно одна группа работников занята в цехе растениеводства, другая – в цехе животноводства, третья – в строительном цехе и т.д. В каждой группе труд разделен в зависимости от отрасли, объектов. Так, в растениеводстве выделяют работников, занятых в полеводстве, овощеводстве, кормопроизводстве и т.д. В связи с этим создаются и специализированные производственные бригады. В животноводстве производственные бригады организуют в соответствии с половозрастными группами скота, в овощеводстве выделяют цехи закрытого и открытого грунта. Технологическое разделение труда предопределяет профессиональный состав работников, их специализацию, квалификационный уровень.

При пооперационном разделении труда отдельные группы работников специализируются на выполнении одной или нескольких родственных операций (подготовка почвы, семян для посевов и т. д.). Такая специализация особенно характерна для различных подразделений, входящих в состав уборочно-транспортных и других комплексов и отрядов. В крестьянских (фермерских) хозяйствах, подрядных коллективах работа осуществляется на принципах полной взаимозаменяемости исполнителей.

Квалификационное разделение труда заключается в обособлении отдельных групп рабочих в зависимости от уровня их квалификации (классности, тарифного разряда). Основа разделения – характер работ и уровень знаний и умений работников. Так, в растениеводстве трудятся трактористы–машинисты I, II, III классов, рабочие I и II классов, мастер орошения I и II классов; в животноводстве – мастер животновод-

ства I и II классов; в ремонтных мастерских – токарь II, III, IV и V рядов и т.д.

Разделение труда повышает общую выработку, так как работающие быстрее приобретают необходимые навыки. Так, в животноводстве целесообразна передача скотникам функций по подвозке и раздаче кормов, очистке и уборке помещения. При этом работники ферм в большей мере освобождаются от второстепенных функций. Это позволяет увеличить время основной работы операторов машинного доения, полнее использовать механизмы, повысить производительность труда.

Выполнение узкого круга работ создает стабильные условия для трудовой деятельности, способствует формированию навыков, углублению знаний исполнителей, их специализации. В таких условиях легче подобрать для человека тот вид трудовой деятельности, который наиболее соответствует его способностям и наклонностям.

Известно, что работник не может сразу выявить наиболее выгодные комплексы движений. Выполнение узкого круга операций способствует выработке ритма в работе. Начало и конец отдельных действий чередуются в пространстве и во времени в пределах одних и тех же границ. Слаженность работы всего предприятия способствует ритмичности работы отдельного исполнителя. Простои и отсутствие ритма в работе, как правило, – главные причины усталости, преждевременного утомления. Нарушение ритма вызывает также общую неудовлетворенность, о чем свидетельствуют социологические исследования.

Разделение труда ведет к тому, что сокращается перечень закрепляемого за рабочим оборудования. Так, механизаторы специализируются на обслуживании однотипных марок тракторов и машин. Рабочее место максимально приспособливают к исполнителю и характеру выполняемых работ. Все это способствует большей сноровке и автоматизации движений.

Однако нельзя не видеть и отрицательных последствий чрезмерного разделения труда. Выполнение операций, доведенных до чрезвычайной простоты, делает труд монотонным. Ликвидировать последствия чрезмерного разделения труда можно путем внедрения комплексной механизации и автоматизации сельскохозяйственного производства.

Разделение труда эффективно, если обеспечивается полная загрузка работников и если общие затраты труда на единицу работы или продукции сокращаются. Разделение труда должно сопровождаться

повышением удельного веса времени основной работы в течение смены за счет передачи работ по обслуживанию и других вспомогательных операций соответствующим работникам, сокращения простоев. При этом должны обеспечиваться достаточная содержательность и привлекательность работ, развитие творческих способностей человека, сочетание умственного и физического труда.

2. Кооперация труда и её принципы

Разделение труда предполагает его разумную кооперацию, взаимосвязь трудовых коллективов. Кооперация – совместное участие людей в одном или в разных, связанных между собой процессах труда. Пример кооперации – механизаторские производственные бригады (тракторно-полеводческие, тракторно-овощеводческие и др.), имеющие землю и другие средства производства.

Главное требование при формировании первичных трудовых коллективов – обеспечение таких условий, при которых каждый работник и коллектив в целом были бы подлинными хозяевами, свободными в своей производственной и коммерческой деятельности. К другим требованиям относятся:

- постоянство состава, передача в собственность или пользование земли, других средств производства, право на реализацию производимой продукции;
- плановость в работе коллектива;
- оптимальные размеры, управляемость, самостоятельность в производственной деятельности;
- равномерное использование основных кадров в течение года или определенного периода за счет правильного подбора культур, сортов, половозрастных групп скота и т.д.;
- материальное и моральное стимулирование за достижение высоких конечных результатов. При этом надо иметь в виду, что никакая, даже самая изощренная система экономического стимулирования не может сравниться по своему действию с интересом человека, являющегося полноправным хозяином на земле.

3. Формы организации труда в основных товарных отраслях

Основные формы организации труда в сельскохозяйственных организациях – производственные бригады, механизаторские звенья, рабочие группы и др.

Производственная бригада – наиболее распространенная форма организации труда. Под постоянной производственной бригадой пони-

мают коллектив работников, выполняющих на основе разделения труда своими силами и в кооперации с другими подразделениями предприятия весь цикл сельскохозяйственных работ по производству продукции.

В настоящее время широкие масштабы приобрела кооперация бригад с другими подразделениями хозяйства, а иногда и с предприятиями и организациями на стороне, например при выполнении таких работ, как мелиорация, борьба с вредителями и болезнями растений, техническое обслуживание машин и ремонт сложной техники, перевозка грузов и др.

В производственной бригаде удачно реализуется принцип постоянства состава работников, обеспечиваются наиболее рациональные разделение и кооперация труда, производительное использование техники. В бригаде легче решаются вопросы равномерной загрузки исполнителей в течение года. Она в наибольшей мере отвечает требованиям коллективного подряда: устраняется обезличка при обработке земли, повышается ответственность исполнителей за конечные результаты работы. Постоянная производственная бригада – основная форма организации труда в животноводстве.

На крупных сельскохозяйственных предприятиях создаются специализированные, отраслевые и многоотраслевые производственные бригады.

Специализированные бригады, как правило, обслуживают отдельные отрасли хозяйства и состоят из рабочих однородных профессий (специальностей) с примерно одинаковыми навыками по производству определенного вида продукции (риса, хлопка, винограда, свинины и т. д.) или промежуточного продукта той или иной отрасли (рассады овощей, молодняка скота для последующей его передачи на откорм и др.).

К отраслевым бригадам относятся тракторно-полеводческие, полеводческие и др. Тракторно-полеводческие бригады обычно обслуживают полевой севооборот. Работники таких бригад должны иметь разнообразные производственные навыки по возделыванию 5-7 различных по технологии сельскохозяйственных культур.

Многоотраслевые бригады являются универсальными, так как выполняют работы всего спектра сельскохозяйственных производств.

В животноводстве наиболее распространенной формой организации труда являются постоянные производственные бригады: молочного направления, по выращиванию телят, откорму скота на мясо, чабанская (в овцеводстве) и др. В состав таких бригад входят работники разных профессий. На крупных животноводческих фер-

мах, как показывает опыт, наиболее эффективная форма организации труда – специализированные бригады и звенья. На свиноводческих комплексах получила распространение раздельно-цеховая система организации труда.

В бригадах, где соединены основные факторы производства (земля, орудия труда и рабочая сила), достигают высокой производительности труда, сменной и сезонной выработки на трактор и комбайн, урожайности сельскохозяйственных культур.

Для правильной организации работ важно определить рациональные (оптимальные) размеры производственных бригад, обеспечивающие наибольшую сменную и сезонную выработку тракторов и машин, необходимую нагрузку на одного работника, оптимальное число отработанных человеко-дней на каждого члена бригады. При удачном решении этих вопросов снижается текучесть кадров, возрастают производительность труда, фондоотдача, продуктивно используется земля.

Формы и размеры бригад и других сельскохозяйственных подразделений могут меняться по мере изменения специализации хозяйства, повышения уровня механизации работ, совершенствования техники и технологии, роста мастерства руководителей.

Наряду с производственными бригадами в хозяйствах применяются такие формы организации труда, как уборочно-транспортные комплексы, отряды по заготовке и внесению органических и минеральных удобрений. Создаются подразделения по техническому и агрохимическому обслуживанию, которые работают в хозяйствах на договорных условиях. Организуют также отряды по мелиорации, по борьбе с сельскохозяйственными вредителями и др. Отряды имеют комплекс специализированных машин и механизмов, что позволяет значительно повысить общую производительность труда на предприятии.

Дальнейшее развитие специализация и разделение труда получают в механизаторских звеньях – основной форме внутрибригадной организации труда. Звено имеет определенный участок земли, тракторы и необходимый набор сельскохозяйственных машин. Руководит работой звеньевой. Обычно это опытный механизатор, не освобожденный от основной работы. В это звено наряду с механизаторами могут входить и работники ручного труда.

Состав звена определяется самим коллективом с таким расчетом, чтобы можно было провести все сельскохозяйственные работы в лучшие агротехнические сроки. При необходимости члены звена привлекают рабочих из других подразделений хозяйства, особенно при вы-

полнении посевных работ, во время уборки урожая.

Следует иметь в виду, что слишком мелкие звенья не могут воспользоваться преимуществами технологического разделения труда, организовать групповое использование техники. Как показывает опыт, в таком случае неизбежно привлекается рабочая сила из других подразделений, затраты труда привлеченных работников нередко составляют 40–60 % общих затрат на выращивание культуры. В узкоспециализированных звеньях гораздо сложнее осуществить оплату труда в зависимости от произведенной продукции. Лучше, когда звено возделывает несколько культур. В этом случае обеспечивается более постоянная и равномерная занятость механизаторов. Порядок авансирования членов звена до получения продукции определяют они сами.

Получила распространение организация труда в форме рабочих групп. Они создаются на определенный период для выполнения конкретных производственных заданий, по окончании работ их перестраивают. За такими коллективами землю и посевные площади не закрепляют. Состав и численность работников в группе, их техническое вооружение зависят от условий производства. Такие группы называются пооперационными, функциональными. Руководит ими старший рабочий, за что он получает доплату к основному сдельному заработку.

Рабочие группы отличаются высоким уровнем механизации и специализации труда, работники групп, как правило, владеют смежными профессиями. Группы создают внутри бригад, механизаторских звеньев, специализированных отрядов.

При выборе форм организации труда учитываются конкретные условия хозяйства, требования рационального использования ресурсов, земли, техники и других средств производства, непрерывного повышения эффективности труда.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Что такое «разделение труда»?
2. Какие существуют виды разделения труда?
3. Какие формы разделения труда вам известны?
4. Что следует понимать под кооперацией?
5. Назовите основные формы организации труда

Тема 5.3. Рабочее место: организация, оснащение и аттестация

1. Понятие рабочих мест и рабочей зоны. Классификация рабочих мест

2. Организация и аттестация рабочих мест. Критерии оценки рабочих мест

1. Понятие рабочих мест и рабочей зоны. Классификация рабочих мест

Понятие «рабочее место» можно рассматривать с двух сторон: организационной и технической. В первом случае под рабочим местом следует понимать первичное звено производственной структуры предприятия.

С технической стороны рабочее место следует рассматривать как зону приложения труда, оснащённую необходимыми средствами, предназначенными для трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей.

Например, рабочим местом тракториста-машиниста является кабина трактора с системой рычагов, оборудованием, инструментами и т.д. Для работников животноводства рабочим местом является коровник, свиноводник, птичник и т.п.

Вместе с тем существует более широкое понятие «рабочая зона». Если под рабочим местом понимается ограниченный участок, то «рабочая зона», более обширная совокупность.

Под рабочей зоной понимают площадь, предоставляемую для одного или группы рабочих с необходимыми средствами производства для выполнения отдельных операций. Это участок поля (загона), где выполняются полевые механизированные работы, часть ремонтных мастерских, животноводческих помещений.

Особенность сельскохозяйственного производства, его специфика проявляется в том, что здесь происходит постоянное совмещение рабочего места и рабочей зоны.

По видам и характеру использования рабочие места классифицируют по следующим основным признакам:

1) по категориям работников - рабочее место рядового работника и служащего;

2) по наименованиям профессий работников – рабочее место операторов машинного доения или рабочее место главного экономиста и т.д.;

- 3) по характеру использования: постоянные и временные;
- 4) по наличию оборудования: с оборудованием и без оборудования;
- 5) по количеству работников: индивидуальные и коллективные;
- 6) по уровню механизации: рабочее место ручной, механизированной и автоматизированной работы.

2. Организация и аттестация рабочих мест. Критерии оценки рабочих мест

Рабочее место любого исполнителя должно быть соответствующим образом организовано, так как это является важным условием его высокопроизводительной работы.

Под организацией рабочего места понимают систему мероприятий по их оснащению средствами и предметами труда и размещению в определённом порядке.

Оснастить рабочее место – это значит обеспечить его всеми необходимыми для выполнения процесса труда средствами и предметами: оборудованием, посевным и посадочным материалом, удобрениями, сырьём, а также технической и организационной оснасткой.

К технической оснастке относятся различные приспособления: мешки, корзины, ящики, инвентарь для работы на ферме.

К организационной оснастке относятся: производственная мебель, приспособления для размещения деталей, материалов, шкафы и тумбочки для хранения инструментов, средства сигнализации и связи.

Для приведения в действие имеющихся резервов по эффективно-му использованию производственного потенциала, повышения производительности труда и обеспечения сбалансированности рабочих мест на сельскохозяйственных предприятиях должна систематически проводиться работа по аттестации и рационализации рабочих мест.

Под аттестацией рабочего места понимают его оценку на соответствие нормативным требованиям и прогрессивным технологиям.

Аттестация рабочего места включает:

1) комплексную оценку каждого рабочего места по трём направлениям:

- техническому уровню;
- организационно-экономическому уровню;
- условиям труда и технике безопасности.

2) выявление по результатам оценки:

- рабочих мест, которые полностью соответствуют установленным требованиям. Такому рабочему месту присваивается оценка в один балл;

- рабочих мест, где нормативные параметры могут быть достигнуты после устранения отклонений от установленных нормативов. Такому рабочему месту присваивается оценка в 0,5 баллов;

- лишних (незагруженных) рабочих мест и рабочих мест, модернизация которых неэффективна (присваивается оценка в 0 баллов).

Основными показателями на рабочем месте подлежащими оценке, являются: применяемая технология оборудования, техническая и организационная оснастка, нормирование и организация труда, индивидуальные и коллективные средства защиты.

Для оценки технического уровня рабочих мест используют следующие критерии:

K_{T1} – производительность применяемого оборудования;

K_{T2} – соответствие оборудования требованиям, предъявляемым к качеству продукции;

K_{T3} – использование технологических возможностей оборудования в течение суток (года);

K_{T4} – прогрессивность применяемого технологического процесса;

K_{T5} – технологическая оснащённость рабочего места.

Для аттестации рабочего места по техническому уровню комплексная оценка должна быть:

$$K_{T1} + K_{T2} + K_{T3} + K_{T4} + K_{T5} \geq 4,5 \text{ балла.}$$

Организационный уровень рабочего места оценивается его планировкой (K_{O1}), наличием технической и организационной оснастки (K_{O2}), организацией и оплатой труда (K_{O3}), степенью механизации (K_{O4}), нормированием труда (K_{O5}).

Для аттестации рабочего места по организационно-экономическому уровню оценка должна быть:

$$K_{O1} + K_{O2} + K_{O3} + K_{O4} + K_{O5} \geq 4,5 \text{ балла.}$$

Уровень условий и техники безопасности на рабочем месте оценивается по следующим показателям: санитарно-гигиеническим условиям труда (K_{Y1}), эстетическим условиям труда (K_{Y1}), психофизиологическим условиям труда (K_{Y1}), по показателям охраны труда (K_{Y1}).

Рабочее место считается аттестованным по условиям труда, если оценка не ниже 3 баллов:

$$K_{Y1} + K_{Y2} + K_{Y3} + K_{Y4} \geq 3,0 \text{ балла.}$$

Информация, полученная в результате аттестации рабочих мест, позволяет аттестационной комиссии принять решение по их дальнейшему использованию. Рабочие места, которые полностью соответствуют предъявляемым нормативным требованиям, считаются аттестационными. Рабочие места, где отдельные характеристики не соответствуют нормативным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований, считаются подлежащими рационализации. Если же характеристики рабочих мест не соответствуют нормативным требованиям и довести их до уровня этих требований технически невозможно или экономически нецелесообразно, то такие рабочие места подлежат ликвидации (сокращению).

Рационализация рабочих мест – это совокупность организационно-технических и агроотехнических мероприятий, направленных на совершенствование действующих рабочих мест и улучшение их использования, а также на планомерную реализацию этих мероприятий. Например, мероприятия направляются на применение интенсивных технологий возделывания сельскохозяйственных культур, соблюдение оптимального температурного и светового режима в цехах птицефабрики, обеспечения удобной и красивой спецодеждой и спецобувью доярок и т.п.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте понятие рабочего места и рабочей зоны
2. По каким основным критериям осуществляется классификация рабочих мест?
3. Что следует понимать под организацией рабочего места?
4. Что понимают под аттестацией рабочего места?
5. Назовите основные критерии оценки рабочего места по техническому уровню

Раздел 6. Нормирование труда

Тема 6.1. Основные понятия и категории нормирования труда

1. Понятие нормирования труда, его цель и задачи.
2. Принципы нормирования труда
3. Понятие норм труда и их классификация
4. Методы нормирования труда

1. Понятие нормирования труда, его цель и задачи

Труд, как и любой другой производственный ресурс должен иметь свою меру, то есть должен измеряться, поскольку работоспособность человека, его физические и психические способности далеко не безграничны. Количественным измерителем труда выступает процесс нормирования.

Нормирование труда – это процесс измерения труда и установление такой его величины, выраженной рабочим временем или количеством продукции (работ), которая обеспечивает наиболее рациональное использование рабочей силы и средств труда.

Таким образом, под нормированием следует понимать процесс установления норм труда.

Целью нормирования труда на предприятии является:

1) обеспечение эффективного использования производственного и трудового потенциала;

2) сокращение трудовых затрат и на этой основе – снижение себестоимости продукции, рост её конкурентоспособности.

Нормирование призвано выполнить ряд задач:

1) выявление резервов дальнейшего роста производительности труда за счёт внедрения рациональной его организации и совершенствования технологий;

2) совершенствование методов установления норм и повышение их качества за счёт широкого использования кино-видеоаппаратуры и компьютерной обработки информации;

3) расширение сферы нормирования труда и охват нормированием труда основных категорий трудящихся;

4) поддержание постоянной напряженности норм труда путём своевременного их пересмотра.

2. Принципы нормирования труда

При установлении научно обоснованных (технических) норм важно, чтобы процесс нормирования опирался на основные положения, установки, правила и требования, которые в совокупности называются принципами нормирования. В основе нормирования лежат следующие принципы:

1) принцип полной занятости работника – означает, что при нормировании труда необходимо обеспечить полное и рациональное использование рабочего дня путём работы без простоев и потерь времени.

Главное требование этого принципа – чтобы установленная норма труда способствовала полной занятости работника в течение рабочей смены;

2) принцип оптимальной интенсивности труда – указывает на необходимость обеспечить рациональное использование физических и духовных способностей человека. Всякий труд связан с напряжением сил, а, следовательно, характеризуется его интенсивностью. Закономерность здесь такова, что при низкой интенсивности труда его производительность невысока, а с повышением интенсивности труда его производительность резко возрастает. Но при этом усиливается утомляемость работника, которая может привести к снижению работоспособности и даже к потере здоровья (возникновению профессиональных заболеваний).

Научное нормирование выступает против низкой и высокой интенсивности труда. Оно призывает к нормальной, то есть, оптимальной интенсивности, при которой затраты физической, умственной, нервно-эмоциональной энергии полностью могли бы восстановиться за время отдыха и не нанести ущерба здоровью человека;

3) принцип научной обоснованности норм труда – это систематическое совершенствование методов нормирования и приведение норм труда в соответствии с условиями производства. Разработка норм труда на научной основе должна предусматривать их техническое, технологическое, экономическое и психофизиологическое обоснование. Только в этом случае разработанные нормы труда можно считать научно-обоснованными;

4) принцип равной напряженности норм – при установлении норм на различные виды работ необходимо исходить из одинаковой степени интенсивности труда. Таким образом, при выполнении любой нормы труда должно расходоваться одинаковое количество жизненных сил работника;

5) принцип расширения сферы нормирования труда – это увеличение круга нормируемых работ. То есть надо стремиться к тому, чтобы все категории работников предприятия были охвачены нормированием.

3. Понятие норм труда и их классификация

Установленные в процессе нормирования нормы труда классифицируются по нескольким признакам:

1) по видам:

а) норма выработки – определенное количество работы (продукции), которое должно быть выполнено или произведено одним работ-

ником или группой исполнителей за единицу времени. Нормы выработки измеряются в следующих единицах: га, 100 м², т., ц., м³, л. и т.д.

б) норма обслуживания – количество каких-либо объектов или живых организмов закрепленных за исполнителем, которых он должен обслужить в течение смены. Единицы измерения: шт., единицы, голов.

в) норма времени – количество рабочего времени необходимое для выполнения единицы определенной работы одним рабочим или группой исполнителей. Единицы измерения: мин., часы, чел.-час., чел.-дни, чел.-мин.

г) норма численности – число исполнителей, установленное для обслуживания одного производственного объекта (поточной линии, фермы). Единицы измерения: чел.

д) норма управляемости – обоснованное число работников, деятельностью которых руководит один человек.

е) нормированное задания – установленный объем работы, который работник или группа исполнителей должна выполнить за определенный период с соблюдением определенных требований к качеству. Единицы измерения: га, 100 м², т., ц., м³, л. и т.д.

2) по отношению к исполнителю:

а) индивидуальные, которые разрабатываются для конкретного исполнителя на определённых видах работ;

б) групповые, разрабатываемые для нескольких исполнителей или бригады в целом.

3) по обязательности применения:

а) рекомендательные – разрабатываются НИИ. Они изложены в специальных справочниках и сборниках, и носят рекомендательный характер.

б) обязательные (местные) – разрабатываются непосредственно в хозяйствах, утверждаются администрацией предприятия и являются обязательными для применения.

4) по срокам действия:

а) разовые;

б) сезонные;

в) временные;

г) условно-постоянные;

д) перспективные (прогнозируемые)

5) по степени детализации:

1) единичные – нормы, установленные на отдельный трудовой процесс или отдельный вид работ;

2) комплексные – нормы, установленные на комплекс технологи-

ческих операций;

3) укрупненные – полные затраты труда на возделывание 1 га или на обслуживание 1 головы скота или птицы.

Данные нормы разрабатываются на весь технологический цикл производства.

4. Методы нормирования труда

Метод нормирования – это совокупность приёмов по изучению и анализу трудовых процессов, определению необходимых затрат времени, выявлению и учёту нормообразующих факторов, проектированию и рационализации трудовых процессов, разработке норм труда и внедрению их в производство с целью повышения производительности труда.

Существует два метода нормирования: суммарный и аналитический.

К разновидностям суммарного метода относят: опытный, опытно-статистический, сравнительный. Разновидностями аналитического метода принято считать: типовой, расчётно-аналитический, экспериментальный.

Нормы труда, установленные на основе суммарного метода нельзя назвать научно-обоснованными, поскольку величина нормы разрабатывается на всю нормируемую работу в целом, без расчленения ее на отдельные составные части. Данный метод не позволяет детально изучить, проанализировать и рассчитать продолжительность отдельных элементов трудовой операции.

Сущность опытного метода состоит в том, что он базируется на производственном опыте специалистов, занимающихся нормированием. Он является субъективным, так как нормы устанавливаются “на глаз” и полностью зависят от знаний и квалификации экономиста.

В результате нормы труда могут завышаться или занижаться, что в свою очередь не стимулирует рост производительности труда. Единственное достоинство этого метода – его низкая трудоемкость.

При опытно-статистическом методе нормы разрабатываются на основе статистической обработки данных, первичной документации, отчётов, всевозможных записей и т.д. В основу обработки этих данных положены методы математической статистики (чаще всего используют метод средних величин). Полученные средние величины обсуждаются на советах трудового коллектива и принимаются в качестве действующих норм на предстоящий период.

Сравнительный метод применяется для установления норм на новые виды работ или на работы, выполняемые новой техникой. Величину норм в данном случае устанавливают примерно одинаковой по сравнению с той, которая была установлена на другие работы, сходные

по технологии и применяемым средствам труда.

Несмотря на недостатки разновидностей суммарного метода, доля опытно-статистических норм растёт во многих сельскохозяйственных предприятиях. Использовать эти методы надо в исключительных случаях. Например, при установлении временных норм, а в дальнейшем, переходить к научно-обоснованным нормам, которые устанавливаются в процессе применения аналитического метода.

Сущность аналитического метода состоит в том, что нормы труда рассчитываются на основе расчленения трудового процесса на составляющие элементы, которые, в свою очередь, всестороннее изучаются и рационализируются с целью поиска резервов повышения производительности труда, и, соответственно, эффективности производства в целом.

Типовой метод предполагает выявление нормообразующих факторов и на их основе установление норм труда по справочникам без каких-либо дополнительных математических расчётов.

Нормообразующие факторы – это технические, организационно-технологические и природно-климатические условия работы, влияющие на производительность труда, а, следовательно, и на величину норм труда.

Расчётно-аналитический метод предполагает, что для определения нормы труда необходимо использовать разработанные научно-исследовательскими учреждениями (институтами, станциями и лабораториями) нормативы времени.

Нормативы времени – это составная часть любой нормы. Готовые нормативы времени экономист выбирает из типовых справочников и подставляет их в специальные формулы. Пользуясь разработанными методиками, выполняет математические расчёты.

Экспериментальный метод, так же как и предыдущий, предусматривает определение нормативов времени, но уже не по данным типовых справочников, а на основе изучения трудового процесса непосредственно на рабочем месте исполнителя (т.е. на рабочем месте тракториста-машиниста, доярки и т.д.), путём проведения наблюдения за работниками. То есть, нормативы времени определяются непосредственно в производственных условиях специалистом по нормированию, или экономистом.

Далее установленные нормативы подставляются в общеизвестные формулы, которые применялись при расчётно-аналитическом методе, проводятся математические расчёты.

У экспериментального метода имеется ряд достоинств, которыми не обладает ни один из выше названных методов. Данный метод позволяет:

- 1) дать чёткое научное обоснование по каждому элементу времени смены;
- 2) проектировать рациональные приёмы и методы труда, то есть рациональную организацию трудовых процессов;
- 3) устранять нерегламентированные потери рабочего времени;
- 4) отыскать резервы повышения производительности труда и эффективности производства в целом.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Что такое нормирование труда?
2. Какова цель нормирования труда? В чём она состоит?
3. Какие задачи выполняет нормирование труда?
4. На какие основные принципы опирается процесс нормирования труда?
5. По каким признакам осуществляют классификацию норм труда?
6. Какие существуют методы нормирования труда?

Тема 6.2. Методика нормирования основных трудовых процессов в растениеводстве

1. Нормообразующие факторы на механизированных полевых работах в отрасли
2. Структура затрат и рациональный (проектный) баланс рабочего времени смены.
3. Методика расчёта норм выработки

1. Нормообразующие факторы на механизированных полевых работах в отрасли

К основным трудовым процессам в растениеводстве относят: механизированные полевые и тракторно-транспортные работы.

Основная доля полевых работ в сельскохозяйственных предприятиях выполняется с помощью тракторов, агрегатированных с различной сельскохозяйственной техникой, а также при помощи самоходных комбайнов, косилок, экскаваторов, бульдозеров, погрузчиков.

На производительность данных агрегатов оказывают влияние различные нормообразующие факторы. К ним относят:

- 1) вид полевых работ;
- 2) агротехнические требования к выполнению данного вида работ

(глубина обработки почвы, глубина заделки семян, ширина междурядий, способы посева и посадки, норма высева семян, нормы внесения удобрений, допустимая скорость движения агрегата и т.д.);

3) удельное сопротивление машин-орудий, обусловленное типом рабочих органов и особенностями почв;

4) урожайность и состояние убираемой культуры (влажность, полёглость, спутанность, соломистость, засорённость сорняками и т.д.);

5) энергетические и тяговые характеристики тракторов и самоходных машин;

6) конструктивные и эксплуатационные характеристики тракторов и сельскохозяйственных машин (конструктивная ширина захвата, ёмкость семенных ящиков и туковых баков, ёмкость резервуаров и бункеров);

7) постоянные показатели полей, которые устанавливаются на основе их паспортизации (площадь поля, длина гона, конфигурация, рельеф, наличие препятствий и т.д.);

8) условия организации трудового процесса;

9) средний уровень квалификации и мастерства основного исполнителя.

2. Структура затрат и рациональный (проектный) баланс рабочего времени смены

Время смены ($T_{см}$) тракториста-машиниста на выполнении механизированных полевых работ подразделяется на время работы и время перерывов.

Время работы состоит из времени выполнения производственного задания и времени, не предусмотренного производственным заданием.

Время выполнения производственного задания включает следующие элементы затрат рабочего времени:

1) время подготовительно-заключительных работ ($T_{пз}$);

2) время основной работы (T_o);

3) время вспомогательной работы (T_b);

4) время организационно-технического обслуживания агрегата на загоне ($T_{обс}$).

Время перерывов состоит из времени регламентированных перерывов, предусмотренных режимом труда и отдыха, технологией и организацией производства, а также времени нерегламентированных перерывов, то есть потерь рабочего времени по различным причинам (техническим, организационным, дисциплинарным, метеорологическим и др.).

Время регламентированных перерывов включает:

- 1) время на отдых (T_o);
- 2) время на личные надобности ($T_{ли}$);
- 3) перерывы, обусловленные технологией и организацией трудового процесса ($T_{пто}$).

3. Методика расчёта норм выработки

Все перечисленные элементы затрат рабочего времени смены составляют рациональный (проектный) баланс времени смены:

$$T_{см} = T_{пз} + T_o + T_v + T_{обс} + T_{отд} + T_{ли} + T_{пто}$$

Подготовительно-заключительное время ($T_{пз}$) складывается из следующих составляющих:

$$T_{пз} = (T_{етотр}) + (T_{етосхм}) + (T_{ппр}) + (T_{пнк}) + (T_{пн}),$$

где ($T_{етотр}$) – время проведения ежесменного технического обслуживания (ЕТО) трактора;

($T_{етосхм}$) – время на ЕТО сельскохозяйственной машины; ($T_{ппр}$) – время на подготовку агрегата к переезду и к работе после переезда;

($T_{пнк}$) – время на переезды в начале и в конце рабочего дня;

($T_{пн}$) – время на получение наряда.

Время основной работы (T_o) состоит из суммы времени рабочих ходов агрегата на загоне.

К времени вспомогательной работы относят: холостые повороты; заезды агрегата в загон; выполнение циклического технологического обслуживания агрегата (загрузка семенами, удобрениями; заправка ядохимикатами, водой; выгрузка из бункера убираемой продукции); внутрисменные переезды с участка на участок.

Время организационно-технического обслуживания агрегата на загоне ($T_{обс}$) включает следующие элементы:

$$T_{обс} = T_{оч} + T_{кач} + T_{рег} + T_{тех},$$

где $T_{оч}$ – время на очистку рабочих органов сельскохозяйственных машин;

$T_{кач}$ – время на проверку качества выполняемой работы;

$T_{рег}$ – время, затрачиваемое на технологические регулировки;

$T_{тех}$ – время на техническое обслуживание агрегата внутри загона.

Сумма времени основной и вспомогательной работы даёт время оперативной работы ($T_{оп}$).

Время отдыха и личных надобностей ($T_{отл}$) составляют затраты времени на отдых, физкультурные паузы, личную гигиену и естественные надобности.

В случае, если для определения нормы выработки ($H_{см}$) на механизированных полевых работах применяется расчётно-аналитический и экспериментальный методы, используют формулу:

$$H_{см} = \omega \cdot T_0,$$

где ω – часовая производительность агрегата, га/ч;

T_0 – основное (чистое) время работы агрегата, ч.

В свою очередь часовая производительность (ω) рассчитывается по формуле:

$$\omega = 0,1 \cdot B_p \cdot V_p,$$

где 0,1 – постоянный коэффициент;

B_p – рабочая ширина захвата агрегата, м;

V_p – рабочая скорость движения агрегата на загоне, км/ч.

Подставляя найденные нормативы времени в вышеизложенные формулы, производим математические расчёты и на их основе определяем величину нормы выработки.

Следовательно, расчётно-аналитический и экспериментальный методы схожи тем, что располагают едиными формулами для расчётов.

Однако при экспериментальном методе в эти формулы подставляются нормативы, взятые не из справочников, а разработанные на основе экспериментов, проведенных в конкретных производственных условиях, на конкретном рабочем месте исполнителя.

Вопросы для самоконтроля:

1. Из каких элементов складывается рациональный баланс рабочего времени смены тракториста-машиниста?

2. Какие факторы оказывают влияние на производительность механизированных полевых агрегатов?

3. Из каких элементов складывается подготовительно-заключительное время?

4. Какие элементы образуют время обслуживания агрегата на за-
гоне?

5. Как рассчитывается норма выработки на механизированных
полевых работах?

6. Какие методы применяют для расчёта норм выработки на меха-
низированных полевых работах?

Тема 6.3. Методика нормирования основных трудовых процессов в животноводстве

1. Особенности организации трудовых процессов в животновод-
стве и их влияние на определение норм труда

2. Основные нормообразующие факторы

3. Методика расчёта норм обслуживания

1. Особенности организации трудовых процессов в

животноводстве и их влияние на определение норм труда

Одна из особенностей организации трудовых процессов в ското-
водстве состоит в том, что рабочий день исполнителей в отраслях мо-
лочного и мясного скотоводства очень сильно “растянут”, то есть,
разорван длительными перерывами между производственными циклами
работ.

Рассмотрим это на примере оператора машинного доения занято-
го на обслуживании коров основного (дойного) стада.

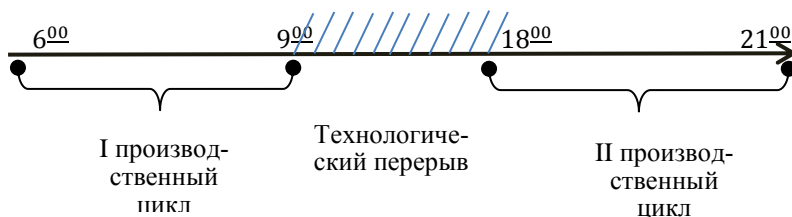


Рис. 5. Схема трудового процесса оператора машинного
доения при двукратном доении и односменной организации труда

При двукратном доении животных образуются два производ-
ственных цикла в течение, которого основные категории работников
выполняют свои трудовые функции, связанные с кормлением живот-
ных, доением коров, уходом за животными и т.д.

В том случае если зоотехнической службой хозяйства принято решение перейти на трёхразовое доение, то рабочий день оператора машинного доения будет состоять уже из трёх производственных циклов.

При переходе на трёхразовое доение параллельно необходимо решать вопрос о переводе основных категорий работников на двухсменную организацию труда.

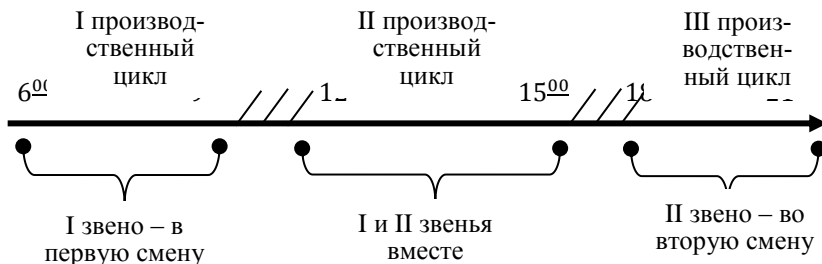


Рис. 6. Схема трудового процесса оператора машинного доения при трёхкратном доении и двухсменной организации труда

Из существующей первоначально производственной бригады выделяют 2 специализированных звена. Например, если в помещении содержится 200 голов, а норма обслуживания составляет 20 коров, то численность основных работников бригады будет 10 чел. Соответственно специализированные звенья будут насчитывать по 5 чел. в каждом. В этом случае возможно 2 варианта организации труда при двухсменной работе:

Согласно 1 варианту в утреннюю дойку на работу приходит I звено (5 чел.), в обеденную дойку животных обслуживают два звена совместно (10 чел.), в вечернюю – II звено (5 чел.). Особенностью данного варианта является то, что в утреннюю и вечернюю дойки норма обслуживания на доярку возрастает в 2 раза.

Вариант 2 предусматривает увеличение численности бригады в 2 раза, до 20 человек. Тогда в течение одной недели в утреннюю и обеденную дойки коров обслуживает 1 бригада в составе 10 чел., а в вечернюю дойку – 2 бригада (10 чел.). В течение следующей недели доярки меняются сменами. В этом случае встает необходимость дополнительного привлечения рабочей силы, что в современных условиях крайне затруднительно.

Объектом обслуживания в животноводстве выступают живые организмы, развитие и функционирование которых регулируются биоло-

гическими законами, что в свою очередь накладывает отпечаток на способы изучения затрат рабочего времени смены.

При производстве продукции животноводства выделяют 2 периода: летне-пастбищный (155 дня) и зимне-стойловый (210 дней). В связи с этим исследования показывают, что затраты труда работников животноводческих ферм в зимний период значительно превышают затраты на те же одноименные операции в летний период. Поэтому при разработке нормативов времени в зимне-стойловый период закладывают наибольшие затраты труда, а в летне-пастбищный, соответственно, меньшие.

Тем не менее, в практике хозяйствования возникает необходимость устанавливать нормы обслуживания, исходя из среднегодовых затрат труда, или, в крайнем случае, по затратам труда, рассчитанным в наиболее трудоёмкие периоды (зимне-стойловый период).

Свои основные трудовые функции работник (или группа исполнителей) осуществляет на рабочем месте, под которым следует понимать ограниченный участок (животноводческое помещение), оснащенный необходимыми техническими средствами.

Участвуя в производственном процессе, каждый работник выполняет определённый круг родственных операций, что обуславливает рациональное разделение труда внутри отдельной производственной бригады.

В животноводстве широкое распространение получили технологическое, функциональное и квалификационное разделение труда.

Технологическое разделение труда – выражается в том, что для обслуживания отдельных половозрастных групп скота (птицы) выделяют категорию работников, которые обязаны выполнять различные технологические операции, связанные с производством конечного продукта (молока, привеса живой массы КРС, яиц и т.п.). Например, для обслуживания телят до 6 месяцев выделяют специальную категорию работников – операторов животноводческих ферм, обслуживающих молодняк КРС молочного периода (телятниц). Уход за молодняком старше 6 месяцев (до года) осуществляют операторы животноводческих ферм, обслуживающие молодняк КРС до года (скотники).

Функциональное разделение труда – предполагает деление работников в зависимости от их роли в производстве. В процессе труда работников делят на основных и вспомогательных. К основным работникам относят тех, которые напрямую связаны с выходом конечной продукции. Например, при обслуживании коров дойного стада основными работниками будут являться доярки и скотники. Вспомогательные ра-

ботники – это также участники технологического процесса, но которые связаны с получением конечного продукта опосредованно (например, слесари, сторожа, сантехники и т.д.).

Квалификационное разделение труда – заключается в обособлении отдельных групп работников в зависимости от уровня их квалификации. Так, среди основных категорий работников животноводства выделяют 2 уровня квалификации – «Мастер животноводства» I-го и II-го классов.

Производство продукции животноводства связано со значительными периодами времени. В связи с этим в целях соблюдения ответственности за сохранность поголовья, повышения его продуктивности, а также осуществления правильной оценки результатов труда на животноводческих фермах практикуется длительное закрепление скота за отдельными работниками или группой исполнителей.

С целью обеспечения наибольшей однородности и стандартности в животноводстве практикуется группировка скота по возрасту, полу, производственному назначению, а в отдельных случаях и по продуктивности. Следовательно, нормы труда должны разрабатываться для каждой из таких половозрастных групп.

2. Основные нормообразующие факторы

При разработке норм и нормативов труда в животноводстве следует учитывать следующие нормообразующие факторы:

- 1) вид, пол, возраст и производственное направление животных;
- 2) продуктивность животных и птицы;
- 3) система содержания и кормления животных и птицы по периодам года;
- 4) продолжительность периодов содержания животных;
- 5) уровень и средства механизации основных трудоёмких процессов в животноводстве;
- 6) тип и размер животноводческого помещения;
- 7) оснащение, оборудование и планировка рабочих мест животноводов;
- 8) формы и виды разделения и кооперации труда;
- 9) уровень квалификации исполнителей (личная характеристика работника).

Изучение и систематизацию нормообразующих факторов производят на основе паспортизации животноводческих ферм, позволяющей выявить конкретные условия, от которых зависит норма обслуживания.

Примерная форма паспорта условий производства приведена в таблице 2.

Таблица 2

Паспорт условий производства на молочно-товарной ферме

Область, район, наименование предприятия					
Населенный пункт, наименование животно-водческого помещения					
Характеристика помещения					
Проектная вместимость, гол.					
Производственное направление					
Половозрастная группа					
Среднегодовое фактическое поголовье, гол.					
Способ содержания животных					
Условия содержания и продуктивность					
Метод содержания животных	Продолжительность стойлового периода, дней			Среднегодовой надой на 1 корову, кг	
				плановый	фактический
Кормление					
Вид корма	Суточные плановые нормы кормления, кг	Способы (с указанием технических средств)			
		погрузки кормов	подвозки кормов	раздачи кормов	
Доение					
Марка доильной установки, тип аппарата		Количество аппаратов, обслуживаемых дояркой			Кратность доения
Организация работы по обслуживанию животных					
Профессии основных работников	Количество работников, чел.	Сменность работы	Установленная продолжительность рабочего дня, ч	Действующая норма обслуживания, гол.	
Обязанности работников по профессиям					
Оператор машинного доения					
Оператор по обслуживанию коров					

На основе результатов паспортизации животноводческих ферм на сельскохозяйственных предприятиях по сборникам типовых норм устанавливают нормы обслуживания скота и птицы для работников той или иной профессии.

3. Методика расчёта норм обслуживания

Рациональный баланс затрат рабочего времени смены исполнителя в животноводстве складывается из следующих элементов:

а) для работников молочного скотоводства

$$T_{\text{см}} = T_{\text{пз}} + \underbrace{T_{\text{к}} + T_{\text{д}} + T_{\text{ух}} + T_{\text{раз}}}_{T_{\text{оп}}} + T_{\text{отд}} + T_{\text{лн}},$$

где $T_{\text{пз}}$ – время подготовительно-заключительных работ, мин;

$T_{\text{к}}$ – время кормления животных, мин;

$T_{\text{д}}$ – время доения животных, мин;

$T_{\text{ух}}$ – время ухода за животными, мин;

$T_{\text{раз}}$ – времени разовых операций, мин;

$T_{\text{отд}}$ – время отдыха, мин;

$T_{\text{лн}}$ – время личных надобностей, мин;

$T_{\text{оп}}$ – время оперативной работы, мин.

Время оперативной работы представляет собой сумму времени на кормление животных, доение, уход за животными и разовые операции.

$$T_{\text{оп}} = T_{\text{к}} + T_{\text{д}} + T_{\text{ух}} + T_{\text{раз}}$$

б) для работников прочих подотраслей животноводства, не связанных с получением молочной продукции.

$$T_{\text{см}} = T_{\text{пз}} + \underbrace{T_{\text{к}} + T_{\text{ух}} + T_{\text{раз}}}_{T_{\text{оп}}} + T_{\text{отд}} + T_{\text{лн}},$$

В данном случае, время оперативной работы – это сумма времени на кормление, уход за животными и разовые операции.

$$T_{\text{оп}} = T_{\text{к}} + T_{\text{ух}} + T_{\text{раз}}$$

Время подготовительно-заключительных работ ($T_{\text{пз}}$) включает в себя:

1) $T_{\text{пз}}$ исполнителя;

- 2) $T_{пз}$ средств труда;
- 3) инструктаж на технике безопасности.

Различают подготовительно-заключительное время доярок и скотников.

$T_{пз}$ доярок включает: переодевание в спецодежду; мытьё рук и обуви; поднос и относ доильных аппаратов; мытьё аппаратов; подготовка к доению; время периодического технического ухода за аппаратами; время технического ухода за аппаратами с разработкой и сборкой.

$T_{пз}$ скотников состоит из времени, затрачиваемого на: переодевание в спецодежду; мытьё рук и обуви; открытие и закрытие ворот в начале и в конце рабочего дня; подготовку инвентаря к работе и уборку его после работы; приём и передачу смены; отпряжка и запряжка лошади (в случае, если скотник работает с лошадьё).

Время кормления ($T_{к}$) включает все операции, связанные с кормлением:

- получение кормов и их затаривание;
- поднос и взвешивание кормов;
- оформление соответствующих документов на корма;
- погрузка кормов;
- время движения с грузом, если корм доставляется на лошади;
- разгрузка корма, а также его приготовление и раздача;
- наблюдение за раздачей кормов, если они раздаются механизированным способом;
- перегон животных к водопою и обратно;
- поение.

Время ухода за животными ($T_{ух}$) включает:

- чистку кормушек, поилок, кормовых и навозных проходов, секций, стойл, клеток и тамбуров;
- чистку животных.

Время разовых операций ($T_{раз}$) – это время, затрачиваемое на:

- контроль за осеменением коров, если оно производится естественным способом;
- приём отёлов;
- участие в зооветеринарных мероприятиях;
- привязывание и отвязывание скота;
- выгон скота на прогулку.

Время доения ($T_{д}$) включая в себя следующие трудовые приёмы:

- Д1 – доение вручную;
- Д2 – подмывание и массаж вымени;
- Д3 – сдаивание первых струек молока;

- Д4 – подключение аппарата;
- Д5 – наблюдение за доением;
- Д6 – отключение аппарата;
- Д7 – машинное додаивание коров;
- Д8 – слив молока;
- Д9 – относ молока;
- Д10 – загон животного;
- Д11 – выгон животного и др.

В животноводстве нормы обслуживания могут быть разработаны тремя научными методами: типовым, расчётно-аналитическим и экспериментальным. Наиболее распространённым в практике хозяйственной деятельности является расчётно-аналитический метод.

Норма обслуживания в животноводстве устанавливается для различных категорий работников: операторов машинного доения (доярок), операторов, занятых обслуживанием дойного стада (скотников), пастухов; трактористов-машинистов, занятых на подвозке и раздаче кормов.

Норму обслуживания для доярок при односменной организации труда определяют по формуле:

$$H_{\text{обс}} = \frac{T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{отд}} + T_{\text{лн}})}{t_{\text{оп}}},$$

где $T_{\text{см}}$ – время смены, мин;

$T_{\text{пз}}$ – время подготовительно-заключительных работ, мин;

$T_{\text{отд}}$ – время отдыха, мин;

$T_{\text{лн}}$ – время личных надобностей, мин;

$t_{\text{оп}}$ – время оперативной работы, затрачиваемое на обслуживание 1 головы, мин.

В том случае, если доярки работают в две смены норму обслуживания рассчитывают как:

$$H_{\text{обс}} = \frac{nT_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + nT_{\text{отд}} + nT_{\text{лн}})}{t_{\text{оп}}},$$

где n – количество смен (в данном случае, $n=2$).

Норму для операторов, занятых обслуживанием дойного стада (скотников), в обязанности которых не входит подвоз кормов, рассчитывают по формуле:

$$N_{\text{обс}} = \frac{(T_{\text{см}} - T_{\text{пз}})n}{t_{\text{обс}}}$$

В данной формуле не предусмотрено время на отдых и личные надобности, так как в работе операторов (скотников) имеются перерывы, обусловленные технологией и организацией трудовых процессов.

Вопросы для самоконтроля:

1. Из каких элементов складывается рациональный баланс рабочего времени смены оператора машинного доения?
2. Из каких элементов складывается оперативное время его работы?
3. Какие факторы оказывают влияние на величину нормы обслуживания?
4. Какие элементы образуют время доения животных?
5. Как рассчитывается норма обслуживания для операторов животноводческих ферм?
6. Какие методы применяют для расчёта норм обслуживания в молочном скотоводстве?

Раздел 7. Производительность труда

Тема 7.1. Экономическое содержание и система понятий производительности труда

1. Понятие и содержание производительности труда как экономической категории, её роль и значение
2. Производительность – ключевой показатель эффективности труда

1. Понятие и содержание производительности труда как экономической категории, её роль и значение

Основной экономической категорией, которая характеризует эффективность использования трудовых ресурсов, является производительность труда.

На современном этапе деятельность предприятия осуществляется в условиях экономического кризиса, поэтому эффективность производства приобретает первостепенное значение. По существу, это понятие выражает соотношение полезного результата и затрат факторов

производственного процесса. В свою очередь, в современной экономической теории под производительностью труда также понимают отношение между выпуском в виде продукции и услуг, с одной стороны, и затратами живого труда (рабочей силы) на этот выпуск, с другой. В долговременном периоде рост подобного соотношения означает восходящее развитие экономики. Уменьшение – спад не только экономический, но и, неизбежно, социальный.

Очевидно, что производительность труда – один из важнейших показателей эффективности общественного производства. От ее систематического роста зависят успехи в развитии экономики страны, повышение народного благосостояния. Значение этого показателя еще и в том, что страны с самой высокой производительностью, а не с самыми большими материальными и энергетическими ресурсами, становятся экономическими лидерами.

На ближайший период в нашей стране поставлена задача повысить уровень производительности труда в 4 раза, поскольку без его повышения невозможно ускорение роста производства и удешевления выпускаемой продукции, обеспечение её конкурентоспособности, а так же решение многих других социально-экономических проблем развития отраслей народного хозяйства. Кроме того, как отметил, будучи Президентом Российской Федерации Д.А. Медведев: «...уровень производительности труда не только экономическая, но и важнейшая социальная и ценностная проблема».

Для планирования, учета и анализа производительности труда в практике экономической деятельности используется определенная система показателей, которая предусматривает измерение производительности труда на рабочих местах, в трудовых коллективах на предприятиях, в отдельных отраслях производства, а также в масштабе народного хозяйства страны.

Измерение производительности труда необходимо для анализа и оценки эффективности производства, определения объемов производства продукции, оптимального соотношения между фондами потребления и накопления.

Измерение производительности труда – это сопоставление затрат труда и полученных результатов. Стало быть, определение уровня производительности труда может быть представлено соотношением:

$$\frac{\text{Продукция}}{\text{Затраты живого труда}}$$

Однако отношение продукции к затратам – это лишь принципиальная схема исчисления производительности труда, поскольку «продукция» и «затраты» могут быть представлены посредством системы отношений различных показателей.

В зависимости от поставленных задач расчёт производительности труда производится на одного работника, относительно различных единиц времени (час, день, год). Разработаны индексы производительности труда фиксированного и переменного состава, в натуральном и стоимостном выражении.

Наиболее сложной проблемой измерения производительности труда является сопоставление произведённой продукции с затратами труда на её изготовление. Важно определить какие категории работников, участвующих в выпуске товаров и услуг, следует включать в расчёт уровня и индексов производительности труда.

При этом необходимо учитывать не только работников списочно-го состава, но и совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера.

Кроме того, отработанное время, как правило, относится ко всем операциям, выполненных работником, в то время как объём производства обычно измеряется через конечный продукт. Если работники предприятия в течение отчетного периода выполняли дополнительные операции, не связанные с выпуском основной продукции, индексы объёма производства на один человеко-час могут искажены.

Поэтому требуется разработка научных подходов в определении методологии и анализа показателей производительности труда, методов более точного измерения затрат труда и результатов.

2. Производительность – ключевой показатель эффективности труда

В отраслях экономики, на предприятиях, в трудовых коллективах, на рабочих местах показателями производительности труда являются выработка (В) и трудоемкость (Q).

Выработка характеризует объем произведенной продукции в единицу времени:

$$B = \frac{V}{T}; B = \frac{V}{\text{ч}_{\text{сп}}},$$

где В – выработка;

V – объем произведенной продукции;
 T – рабочее время;
 $Ч_{\text{ср}}$ – среднегодовая численность работников.

Трудоемкость представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции:

$$Q = \frac{T}{V}; Q = \frac{Ч_{\text{ср}}}{V},$$

где Q – трудоемкость.

Выработка и трудоемкость взаимосвязаны и находятся в обратной зависимости между собой: снижение трудоемкости приводит к увеличению выработки, а повышение выработки способствует спаду трудоемкости. Эту зависимости можно определить по формулам:

$$v = \frac{100 \cdot q}{100 - q}; q = \frac{100 \cdot v}{100 - v}$$

где v – рост выработки, %;
 q – снижение трудоемкости, %.

В зависимости от того, в каких единицах измеряются объем продукции и трудовые затраты на предприятиях производительность труда определяется разными способами.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое производительность труда?
2. Какое значение имеет её рост для экономики страны?
3. С чем связано замедление темпов роста производительности труда в российской экономике?
4. Что следует понимать под измерением производительности труда, и с какой целью его следует производить?
5. Какими основными показателями выражается производительность труда как экономическая категория?

Тема 7.2. Система показателей и методы измерения производительности труда

1. Основные методы измерения производительности труда
 2. Система показателей измерения производительности труда
1. Основные методы измерения производительности труда

Большинство учёных выделяют следующие основные методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, стоимостной, трудовой.

Натуральный метод измерения выработки наиболее точно отражает производительность труда, так как количество выпущенной продукции непосредственно связано с величиной затрат труда на ее изготовление. В тоже время, при оценке производительности труда на схожих по профилю производствах могут применяться условно – натуральные единицы измерения продукции. Что расширяет возможности использования натурального метода. Для этого устанавливаются коэффициенты перевода объема выпускаемого вида продукции к принятой условной единице.

Многие экономисты считают, что натуральные показатели наиболее точно отражают объем продукции, работ, услуг. Тем не менее, область их применения довольно узка, так как они не применимы для сопоставления производительности разнородных видов продуктов и услуг. Поэтому более распространенным является измерение производительности труда путем выражения объемов произведенных товаров через стоимостные, денежные единицы. При этом, если сопоставляются её уровни по различным периодам, но для одних и тех же видов производства, исчисление осуществляется в сопоставимых ценах. Для определения выработки стоимостным методом используется различные показатели по стоимости объема производства продукции.

Для измерения результатов функционирования сельскохозяйственных предприятий и организаций используются следующие показатели: валовая продукция, товарная продукция, чистая продукция.

В течение длительного времени производительность труда определялась по показателю объема валовой продукции. Однако во многих случаях он не отражает действительных затрат труда, изменений,

происходящих в ассортименте и качестве выпускаемой продукции, использовании полуфабрикатов, полученных со стороны.

Использование объема реализованной продукции для измерения производительности труда также имеет свои недостатки, так как процессы реализации и производства не совпадают по времени. В реализованную продукцию, кроме товарной, произведенной и проданной в данном периоде, включаются остатки нереализованной продукции прошлого периода. Чтобы устранить эти недостатки, рекомендуется в качестве измерителя объема произведенной продукции в стоимостном выражении использовать показатели: объема чистой, условно-чистой и нормативно-чистой продукции.

Под чистой продукцией понимается ее стоимость в оптовых ценах предприятия за вычетом материальных издержек производства. Теоретически чистая продукция является наиболее точным измерителем живого труда.

В отраслях с высоким уровнем техники применяется показатель условно-чистой продукции, учитывающий дополнительно сумму амортизации. Поэтому производительность труда, рассчитанная по чистой продукции, в гораздо большей степени зависит от доли прибыли в оптовой цене.

Для более точного определения вновь созданной стоимости используют показатель нормативно-чистой продукции как сумму заработной платы работников с начислениями по страхованию и нормативной прибыли, устанавливаемой по коэффициенту рентабельности.

Тогда производительность труда (ПТ) на предприятии при разных методах оценки объема производства продукции можно определить по следующим формулам:

$$\text{ПТ} = \frac{V_{\text{ч}}}{\text{Ч}}; \text{ПТ} = \frac{V_{\text{уч}}}{\text{Ч}}; \text{ПТ} = \frac{V_{\text{нч}}}{\text{Ч}}$$

Стоимостной метод универсален, так как дает возможность сравнивать уровень и динамику производительности труда на предприятии, в отраслях, по регионам, в стране. С другой стороны, наличие разных способов определения объемов производства для измерения выработки свидетельствует о том, что он может существенно исказить истинное положение в оценке производительности труда.

Все эти формы оценки производительности труда относятся только к числителю выражающего её отношения (выработке). Однако и к затратам труда могут иметь место также различные подходы.

Свойством широкой сопоставимости обладают показатели трудоемкости, рассчитанные на натуральные и условно-натуральные измерители продукции. Это позволяет выявить и количественно оценить резервы роста производительности труда на их основе.

Трудовой метод измерения производительности труда основывается на использовании данных о трудоемкости выпускаемой продукции. В этом случае объем выпускаемой продукции оценивается в единицах рабочего времени (нормо-часах) и соотносится с фактически затраченным рабочим временем. Трудовой метод применим ко всем видам продукции, независимо от степени ее готовности (изделиям, полуфабрикатам, незавершенному производству). Данный метод требует стабильности трудовых норм, в то время как они систематически пересматриваются по мере изменения организационно-технических условий производства.

В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда, изменений в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение производительности с выявлением резервов её роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных ценах предприятия.

В зависимости от состава включаемых трудовых затрат различают:

- технологическую трудоёмкость, включающую затраты труда основных рабочих, сдельщиков и повременщиков;
- трудоёмкость обслуживания производства, включающую затраты труда вспомогательных рабочих;
- производственную трудоёмкость – затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных;
- трудоёмкость управления производством, включающую затраты труда ИТР, служащих, обслуживающего персонала и охраны;
- полную трудоёмкость, представляющую собой затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала:

$$t_{\text{пол}} = t_{\text{тех}} + t_{\text{обс}} + t_{\text{упр}}$$

Нет сомнений в том, что правильное измерение производительности труда способствует достижению максимума продукции при минимуме затрат.

В таблице 3 представлены современные методы измерения производительности труда и область их применения.

Таблица 3

Современные методы измерения производительности труда

Название метода	Единицы измерения	Описание метода	Область применения
Натуральный	Натуральные единицы – штуки, тонны, метры и т.д.	Наиболее простой и достоверный метод. Его применение обусловлено выпуском однородной продукции, например, производство молока. Дополнительной трудность является учёт изменений объёмов незавершённого производства.	Может найти широкое применение на уровне рабочего места подразделения. На уровне компании его применение ограничено.
Условно-натуральный	Условные единицы – пересчёт разных видов продукции в одно условное изделие по условному эталону	Разнородность первого метода. Монопроизводство группы однородной продукции – молочная, мясная, сахарная продукция, нефтепродукты, металлургия. При межотраслевом сравнении не используется.	Эффективность применения ограничена видами бизнеса, специализирующегося на реализации продукции одного назначения, но различающегося по каким-либо признакам.
Стоимостной	Стоимостные единицы – рубли, доллары и т.д.	Наиболее распространенный метод измерения объёма продукции и услуг, однако, требует сопоставимых цен во времени, поскольку подвержен инфляционным искажениям.	Является универсальным для предприятий и организаций всех отраслей экономики. Используется при межотраслевых и региональных сравнениях.
Трудовой	Трудовые единицы - нормочасы		Метод можно использовать только при хорошо отлаженной нормативной базе на уровне.

2. Система показателей измерения производительности труда

Производительность труда в сельском хозяйстве является сложной экономической категорией. Она характеризуется системой полных, прямых, обратных и косвенных показателей.

Прямые показатели производительности труда рассчитывают как отношение объёма произведённой продукции к количеству затраченного времени. Это основной (полный) и главный показатель производительности труда, который наиболее полно характеризует эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

В зависимости от метода учёта продукции основные показатели подразделяют на натуральные и стоимостные, а по степени охвата видов продукции и отраслей они делятся на частные и обобщающие. Частные показатели характеризуют уровень производительности труда при выпуске отдельных или однородных видов продукции (например, зерна, картофеля, молока).

В свою очередь, обобщающие показатели используются при анализе производительности труда в отдельных отраслях (растениеводство, животноводство) или в целом по сельскохозяйственному производству.

Частные показатели, как правило, представлены в натуральном выражении, а обобщающие – в стоимостном.

Натуральные показатели производительности труда по сравнению со стоимостными не подвергаются влиянию структурных сдвигов в ассортименте продукции. Позволяют использовать их для учёта затрат труда на отдельных технологических операциях. Эти показатели отражают реальные затраты живого труда, поскольку их учёт осуществляется непосредственно в единицах рабочего времени.

Для оперативного контроля за эффективностью использования труда на промежуточных операциях сельскохозяйственного производства используют дополнительные (неполные) показатели. Эти показатели не дают действительной характеристики эффективности трудовых затрат, но косвенно характеризуют производительность труда на промежуточных операциях технологического процесса. К ним относятся объём выполненных работ за день или час; выработка на одного работника на полевых работах; затраты труда на выполнение единицы объёма работы; нагрузка посевов отдельных видов сельскохозяйственных культур или нагрузка скота в животноводстве на одного работника, затраты труда на 1 га посевов или на голову скота.

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите основные методы измерения производительности труда
2. Раскройте достоинства и недостатки методов измерения производительности труда и охарактеризуйте сферу их применения.
3. Какой из существующих методов измерения производительности труда считается наиболее точным и объективным?
4. Какие виды трудоёмкости возможно рассчитать на основе разновидностей затрат труда?
5. Какой из методов измерения производительности труда считается наиболее универсальным и почему?

Тема 7.3. Факторы изменения производительности труда. Резервы роста производительности труда

1. Факторы, способствующие росту производительности труда
2. Резервы роста производительности труда

1. Факторы, способствующие росту производительности труда

Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, причины, в результате влияния которых изменяется уровень этого показателя. Они очень разнообразны и многогранны, поэтому на макро – и микроуровне для целей прогнозирования и планирования роста производительности труда, а также их системного восприятия применяются различные группировки.

Чаще всего учёные выделяют следующую классификацию факторов роста производительности труда: материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, естественно-природные и социально-экономические.

Организационно-экономические факторы – это углубление специализации, усиление кооперации и интеграция в АПК, улучшение организации и нормирования труда. Большую роль в росте производительности труда играют мероприятия по рациональному использованию трудовых ресурсов, совершенствованию территориального, технологического и профессионального разделения труда.

Важным средством повышения производительности труда в сельском хозяйстве является совершенствование его организации, создание

условий труда, способствующих росту экономической эффективности сельскохозяйственного производства. Организация труда на предприятии обеспечивает эффективное функционирование рабочей силы с целью достижения максимального полезного эффекта от трудовой деятельности. Она предполагает: подбор и профессиональную подготовку кадров; разработку методов, с помощью которых целесообразно выполнять тот или иной вид работы; разделение и кооперацию труда; расстановку работников в соответствии с характером стоящих перед ними задач; организацию рабочих мест, создание благоприятных условий труда; установление определенной меры труда с помощью нормирования; материальное и моральное стимулирование высокопроизводительного труда.

Организация труда включает в качестве необходимого элемента его нормирование; это позволяет правильно решать вопросы разделения и кооперации труда, расстановки работников на производстве и их материального вознаграждения, организации и обслуживания рабочих мест. Без нормирования невозможно планировать потребность в рабочей силе и технике, рассчитать фонд оплаты труда и другие важные показатели. На сельскохозяйственных предприятиях с этой целью разрабатывают нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, а также нормированные задания.

Научная организация труда предполагает комплекс мер по организации трудовых коллективов, рациональной организации процессов труда, установлению оптимальных режимов труда и отдыха и т. д., что способствует не только росту производительности труда, но и сохранению здоровья человека.

Материально-технические факторы – совершенствование технологий и комплексной механизации производства, модернизация технических средств. Комплексная механизация, электрификация и автоматизация, привлечение новых технологий позволяют до минимума сократить затраты живого труда на 1 га или 1 гол. скота, обеспечить повышение урожайности и продуктивности за счет своевременного выполнения работ с высоким качеством. Расчеты выявляют, что комплексная механизация в животноводстве позволит в 1,5-2 раза повысить уровень производительности труда по сравнению с частичной механизацией технологических процессов.

Социально-экономические факторы – совершенствование материального и морального стимулирования труда, соблюдение трудовой дисциплины, повышение квалификации работников, улучшение условий их труда, быта и отдыха.

Государственной программой «Развитие сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия» (на 2013 – 2020 гг.) предусмотрено повышение среднемесячной номинальной заработной платы в сельском хозяйстве, доведение соотношения уровней заработной платы в сельском хозяйстве и в среднем по экономике страны до 55%.

Существенным фактором динамики производительности труда является организация его оплаты. На рынке труда заработная плата рассматривается как цена рабочей силы или трудовых услуг, оказываемых наемным работником работодателю. Роль этого фактора правильно может быть оценена лишь с учетом его принципиальных отличий от других факторов производства, таких как земля или капитал. К ключевым его особенностям относится способность изменяться в процессе самого труда. Так, квалификация работника может приобретаться, изменяться и повышаться не только до его вступления на рынок труда, но и в ходе пребывания здесь, в период занятости; ценность трудовых услуг может повышаться с опытом работы.

Индивидуальная производительность труда работника не является некой постоянной, заранее заданной величиной. Как правило, она в некоторой мере эластична относительно конъюнктуры внутреннего рынка труда и заработной платы. Не только изменение заработка является способом мотивации производительности труда, но с позиции чисто рыночных отношений оно – важнейший из подобных способов. С другой стороны, рост производительности труда создает предпосылки, материальную основу для дальнейшего повышения оплаты труда. Естественно-природные факторы – климат, плодородие почв, размеры, рельеф полей, количество выпадающих осадков и др. В связи со спецификой производства и использования труда в сельском хозяйстве многие экономисты выделяют природно-климатические факторы, и определяют их как наиболее важные.

Таким образом, факторы – это источники, рычаги под воздействием которых изменяется производительность труда. При этом фактор роста производительности труда формируется под воздействием человеческой деятельности. Следовательно природно-климатические факторы – это условия, поскольку природные явления не подвластны человеку.

Природно-климатические условия могут быть неблагоприятными, следовательно, они не будут способствовать росту производительности труда. В этом случае человек сам разрабатывает возможные варианты своего поведения в использовании факторов на непредвиденные случаи.

Рассмотрев все вышеизложенные квалификации, мы предлагаем

сгруппировать факторы роста производительности труда в следующие основные группы: материально-технические, организационно-экономические, социально-экономические, нормативно-правовые факторы.

2. Резервы роста производительности труда

При анализе уровня производительности труда выявляют резервы роста. Это – имеющиеся, но еще не использованные возможности. Резервы используются и вновь возникают при влиянии различных факторов.



Рис. 7. Классификация факторов роста производительности труда

По времени использования резервы делятся на текущие и перспективные. Текущие реализуются в течение года и не требуют значительных дополнительных затрат. Перспективные связаны с радикальными изменениями в технологии, технике, организации. Они реализуются в течение длительного времени за счет инвестиций капитального характера.

Различают резервы роста производительности труда по месту (уровням) его использования: рабочее место, подразделение, отрасль,

предприятие. Реализация выявленных резервов роста производительности труда осуществляется системой мероприятий, требующих инвестиций как текущих, так и капитальных.

Также резервы классифицируют по уровню их возникновения.

Общегосударственные – это макроэкономические резервы. Их использование оказывает влияние на рост производительности, да в реальном секторе экономики страны. Они связаны с рациональным размещением производства по территории страны с учетом наличия сырьевых и других материальных ресурсов, квалифицированной рабочей силы, состоянием занятости населения, недоиспользованием рыночных методов хозяйствования и т.д.

Наличие региональных резервов свидетельствует о возможности более рационального и оптимального использования производительных сил, характерных для данного региона.

Межотраслевые резервы определяются необходимостью улучшения межотраслевых связей, транспортных потоков продукции, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей.

Отраслевые резервы указывают на возможности повышения производительности труда за счет развития эффективной специализации и кооперации предприятий внутри конкретной отрасли экономики.

Самую большую группу производительности труда составляют внутрипроизводственные резервы. Они определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени и рабочей силы. Серьезные резервы этой группы обусловлены низким уровнем механизации и автоматизации труда на вспомогательных работах и в подсобных производствах.

Важно отметить, что повышение производительности труда как на уровне предприятия, так и всей страны следствие правильного изыскания и использования факторов и резервов роста производительности труда. Следовательно, перед руководством и ведущими экономистами страны стоит задача определить конкретные, систематические факторы и резервы роста этого показателя. Причем в современных условиях большое значение приобретает такой фактор как используемая система оплаты труда в аграрных формированиях.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение факторам роста производительности труда?
2. Перечислите основные факторы, воздействующие на производительность труда.

3. Что следует понимать под организационно-экономическими факторами изменения производительности труда?
4. Что следует понимать под материально-техническими факторами изменения производительности труда?
5. Что такое резервы роста производительности труда?
6. Как производят классификацию резервов роста производительности труда?

Раздел 8. Оплата труда

Тема 8.1. Заработная плата как социально-экономическая категория, её сущность, функции и принципы на современном этапе

1. Основные понятия и категории оплаты труда, её правовое регулирование
2. Основные функции и принципы оплаты труда

1. Основные понятия и категории оплаты труда, её правовое регулирование

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд, в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами и трудовыми договорами.

Категория «оплата труда» не тождественна категории «заработная плата», так как заработная плата – это вознаграждение за труд (как правило, в денежном выражении) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий работы, в которых она выполняется.

В научной литературе различают понятия номинальной и реальной заработной платы.

Номинальная заработная плата – количество денежных знаков банковского образца, которое человек получает за вложенный труд.

Реальная заработная плата – количество товаров и услуг, которое человек может приобрести за номинальную заработную плату.

В идеале номинальная и реальная заработные платы должны быть равны, но при наличии инфляции соотношение между этими двумя

категориями может быть выражено как:

$$ЗП_p = \frac{ЗП_n}{Y_{пц}}$$

где $Y_{пц}$ – индекс потребительских цен.

Зарботная плата реальная – это зарботная плата номинальная, уменьшенная на индекс потребительских цен.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – это минимальный размер гарантированной оплаты, который должен быть выплачен работнику за отработанную нормативную продолжительность рабочего времени.

Величина МРОТ ежегодно пересматривается решениями Президента и Правительства и закрепляется в федеральных законах (табл. 4).

Цель трудового законодательства – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Таблица 4

Величина МРОТ в РФ

Срок, с которого устанавливается МРОТ	Сумма МРОТ, руб./мес.	Нормативный акт, на основе которого действует МРОТ
с 1 января 2009 г.	4330*/100**	ст. 1 Федерального закона от 24.06.2008 г. №91-ФЗ
с 1 июня 2011 г.	4611	ст. 1 Федерального закона от 01.06.2011 г. №106-ФЗ
с 1 января 2013 г.	5205	ст. 1 Федерального закона от 03.12.2012 г. №232-ФЗ
с 1 января 2014 г.	5554	ст. 1 Федерального закона от 02.12.2013 г. №336-ФЗ
с 1 января 2015 г.	5965	ст. 1 Федерального закона от 01.12.2014 г. №408-ФЗ
с 1 января 2016 г.	6204	ст. 1 Федерального закона от 14.12.2015 г. №376-ФЗ

* - данный размер МРОТ применяется исключительно для начисления оплаты труда и ее регулирования.

** - социальный МРОТ, применяется для выплаты стипендий, пенсий, пособий и других обязательных социальных выплат, а также для исчисления налогов, сборов, штрафов и иных платежей.

Основные задачи трудового законодательства – создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон, трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по: организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда и т.д. (ст. 1 ТК РФ).

При организации оплаты труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему наиболее целесообразной.

Вид системы оплаты труда, размер тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также их соотношений у отдельных категорий персонала предприятия определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, иных нормативных актах (ст. 129 ТК РФ).

Организациям самим предоставлено право устанавливать размеры тарифных ставок, окладов и прочих выплат. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот этап норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного МРОТ. В МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты (ст. 133 ТК РФ).

ТК регламентирует оплату труда руководителей, специалистов и служащих. Их оплата устанавливается администрацией предприятия в соответствии с должностью и квалификацией.

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда (ст. 146 ТК РФ).

Труд работников может оплачиваться повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные или комплексные результаты труда.

В дополнении к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение работников по итогам работы из фонда, образуемого за счет прибыли предприятия. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа на предприятии.

Работники, проработавшие год, но уволившиеся до момента выплаты, имеют право на получение вознаграждения в общем порядке в установленные сроки.

Администрация предприятия обязана известить работников об изменении существующих условий оплаты труда или о введении новых условий оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

При невыполнении норм выработки не по вине работника, оплата производится за фактически выполненную работу. Месячная заработная плата при этом не может быть ниже $2/3$ тарифной ставки установленного разряда (оклада). При невыполнении норм по вине работника, оплата производится в соответствии с выполненной работой.

Закон регулирует сроки выплаты заработной платы, место выплаты (ст. 136 ТК РФ), сроки расчета при увольнении, ответственность за задержку выдачи трудовой книжки и др. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2. Основные функции и принципы оплаты труда

Большинство ученых-аграриев и экономистов-практиков склоняются к той точке зрения, что заработная плата выполняет 3 основные функции:

1. стимулирующую;
2. воспроизводственную;
3. социальную.

Стимулирующая функция побуждает работника на достижение определенного результата труда. С одной стороны, результат труда - это личные достижения работника в трудовой деятельности (объем выполненной работы за смену и т.д.). С другой стороны, результат труда - это конечный (итоговый) результат хозяйственной деятельности предприятия в целом, то есть доход. Следовательно, стимулирующая функция призвана обеспечивать тесную связь, как с результатами труда работника, так и с конечными результатами предприятия в целом.

Воспроизводственная функция подразумевает, что размер заработной платы, получаемый работником в качестве вознаграждения за труд, должен обеспечивать ему воспроизводство рабочей силы.

Социальная функция должна способствовать социальной защите работника и гарантировать ему всестороннее гармоничное развитие личности.

На современном этапе развития экономики размер заработной платы в сфере АПК не позволяет в полной мере реализовать вышеуказанные функции.

Для того чтобы заработная плата в полной мере выполняла свои основные функции необходимо строить ее на ряде основополагающих принципов:

1) принцип справедливости в оплате труда – "мера труда должна соответствовать мере его оплаты". Если под мерой понимать затраты труда, то формула примет вид:

$$\text{Затраты труда} = \text{Оплата труда}$$

2) принцип мотивационного эффекта – размер заработной платы должен мотивировать (побуждать) человека к добровольной активной отдаче своих трудовых усилий;

3) принцип минимума – заработная плата самого низко квалифицированного работника не должна быть ниже уровня установленного правительством РФ (МРОТ);

4) принцип максимума – заработная плата в РФ не должна иметь каких-либо верхних ограничений. Единственным ограничением здесь могут выступать финансовое положение предприятия и система налогообложения;

5) остаточный (хозрасчетный) принцип – фонды потребления, включая ФОТ, формируются после того как сформированы фонды накопления (или развития производства), резервные и страховые;

6) принцип оптимального периода ожидания заработной платы – работник должен получать заработную плату в установленные сроки;

7) принцип неуклонного роста заработной платы;

8) принцип свободы и самостоятельности в разработке условий оплаты труда;

9) принцип простоты и доступности;

10) принцип дифференциации в уровнях заработной платы.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое оплата труда? Различаются ли понятия «оплата труда» и «заработная плата»?

2. Что представляет собой МРОТ и как он устанавливается?

3. Как рассчитывается размер реальной заработной платы?

4. Какие основные функции призвана реализовывать оплата труда?

5. Какие основные принципы положены в основу оплаты труда?

Тема 8.2. Понятие тарифной системы, её основные элементы. Тарификация работ и профессий работников

1. Тарифная система и её основные элементы
2. Тарифная сетка как основной элемент тарифной системы
3. Тарификация труда. Основные виды тарификации

1. Тарифная система и её основные элементы

Тарифная система предприятия выступает основой и является фундаментом для построения разнообразных систем оплаты труда на предприятии различных организационно-правовых форм хозяйствования.

Большинство сельскохозяйственных предприятий РФ принимают тарифный вариант при организации оплаты труда, и только лишь незначительная часть предприятий использует ее бестарифный вариант.

Тарифная система – совокупность норм и нормативов, позволяющих дифференцированно подходить к определению размера заработной платы каждого работника в зависимости от сложности и характера труда, условий труда, его значимости и интенсивности.

Элементы тарифной системы:

- 1) тарифные сетки (они включают в себя тарифные коэффициенты, тарифные разряды и тарифные ставки).
- 2) тарифно-квалификационные справочники (ЕТКС – единый тарифно-квалификационный справочник); справочники по тарификации труда.
- 3) районные коэффициенты по оплате труда.
- 4) доплаты и надбавки за тяжелые и вредные условия труда.

Основной элемент тарифной системы – тарифная сетка.

Тарифная сетка – шкала или таблица, в которой в порядке возрастания, от наименьшего разряда к наибольшему, представлен перечень и соотношение тарифных коэффициентов, выступающих, в свою очередь, основой для расчета тарифных ставок.

По числу разрядов различают несколько видов сеток:

- 1) 6-разрядная
- 2) 8-разрядная (промышленность; перерабатывающие предприятия)
- 3) 10-разрядная
- 4) 12-разрядная
- 5) 18-разрядная
- 6) n-разрядная

Наиболее распространены в сельском хозяйстве из перечисленных тарифных сеток 6-ти и 18-разрядные.

Среди названных сеток выделяют традиционные и нетрадиционные тарифные сетки. К традиционным тарифным сеткам относят такие сетки, которые должны быть разработаны в строгом соответствии с государственными рекомендациями или рекомендациями вышестоящих организаций (Министерства сельского хозяйства, Министерства труда и социального развития, рекомендаций областного и районного управлений сельского хозяйства). Традиционные тарифные сетки разрабатывают предприятия, относящиеся к государственной форме собственности.

Нетрадиционные тарифные сетки – это сетки, которые называют еще заводскими. Они непосредственно разрабатываются на предприятии с учетом его финансово-экономических возможностей без строгого соответствия государственным рекомендациям.

Основные элементы тарифной сетки рассмотрим на примере 6-разрядной сетки.

Таблица 5
Примерный вариант 6-разрядной тарифной сетки

Наименование	Разряды оплаты труда					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
Тарифные ставки						
часовые						
дневные						

Тарифные коэффициенты, как основной элемент тарифной сетки условно делят на 2 вида:

- 1) *межразрядные* тарифные коэффициенты, которые показывают соотношение между разрядами;
- 2) *межгрупповые* (межкатегориальные) тарифные коэффициенты, показывающие соотношение между группами работников или их категориями.

В свою очередь межразрядные тарифные коэффициенты делят на 3 группы:

1 группа – это такие коэффициенты, которые показывают соотношение между последующими разрядами к первому:

$$\frac{1,2}{1,0} \quad \frac{1,4}{1,0} \quad \frac{1,6}{1,0} \quad \frac{1,8}{1,0} \quad \frac{2,0}{1,0}$$

2 группа – это коэффициенты, которые показывают соотношение между последующим разрядом к предыдущему:

$$\frac{1,2}{1,0} \quad \frac{1,4}{1,2} \quad \frac{1,6}{1,4} \quad \frac{1,8}{1,6} \quad \frac{2,0}{1,8}$$

3 группа – коэффициенты, которые показывают соотношение между крайними разрядами. Такое соотношение называют диапазоном тарифной сетки:

$$\frac{2,0}{1,0} = 2,0$$

На основе тарифных коэффициентов производят расчет тарифных ставок. Различают сдельные и повременные тарифные ставки.

Сдельная тарифная ставка – норматив оплаты за норму труда, выраженную объемом выполненных работ или произведенной продукции.

Повременная тарифная ставки – это норматив оплаты труда за единицу времени (час.).

Различают следующие виды тарифных ставок:

- 1) месячные (должностные оклады);
- 2) дневные;
- 3) часовые;
- 4) минутные.

2. Тарифная сетка как основной элемент тарифной системы

На предприятиях АПК разрабатывают, как правило, 6-разрядные отраслевые и 18-разрядные межотраслевые тарифные сетки.

6-разрядные тарифные сетки в сельском хозяйстве называют отраслевыми, так как они строятся по отраслевому принципу для работников, занятых в отдельных отраслях или подотраслях.

Основными тарифными сетками являются:

- 1) сетка для работников немеханизированного конно-ручного труда;
- 2) сетка для операторов животноводческих ферм;
- 3) сетка для трактористов-машинистов на механизированных полевых работах;
- 4) сетка для работников ремонтных мастерских с нормальными и вредными условиями труда;
- 5) сетка для водителей автомобильного транспорта общего назначения;

б) сетка для работников, занятых в строительстве хозяйственным способом;

7) сетка для работников, занятых на ремонтно-строительных работах.

При построении 6-разрядных тарифных сеток придерживаются следующей последовательности:

1. Первоначально разрабатывают сетку для работников с самой низкой квалификацией, то есть для работников немеханизированного конно-ручного труда

2. Тарифные коэффициенты устанавливаются либо согласно рекомендациям, либо непосредственно экономической службой хозяйства

3. Расчет тарифных ставок начинают с расчета минимальной месячной ставки I разряда. Для этого используют методику профессора Н. М. Тарасова

4. Часовая тарифная ставка I разряда (базовая) определяется делением минимальной месячной ставки на нормативную продолжительность рабочего времени за месяц (в часах)

5. Размеры последующих часовых ставок (со 2 по 6-ую) определяют умножением ставки I разряда на межразрядный тарифный коэффициент соответствующего разряда

6. Дневные тарифные ставки представляют собой произведение часовой ставки первого разряда на нормативную продолжительность рабочего времени за день (с учётом недельного режима труда и отдыха)

В отличие от 6-разрядных тарифных сеток 18-разрядные сетки формируются по единым для всех категорий работников (включая инженерно-технический персонал) межразрядным тарифным коэффициентам.

В 18-разрядной ЕТС рассчитывают месячные тарифные ставки для руководителей, специалистов и служащих, выступающие в роли должностных окладов, и дневные, часовые и минутные ставки для рядовых работников основных и вспомогательных отраслей.

При формировании должностных окладов руководящих работников принято исходить из следующих диапазонов в оплате труда:

руководитель – 17-18 разряд;

главные специалисты – 13-17 разряд;

специалисты – 8-13 разряд;

служащие – 4-10 разряд;

Министерством сельского хозяйства разработаны рекомендации по вопросам определения должностных окладов руководящим работникам, специалистам и служащим. Согласно этим рекомендациям

установлены основные требования к квалификации специалистов и главных специалистов. Примером могут служить требования к квалификации для экономистов:

8-9 разряд присваивается лицам, имеющим высшее экономическое или инженерно-экономическое образование без предъявления требований к стажу работы;

10-11 разряд - требования к образованию те же, но стаж работы в должности экономиста – не менее 2 лет;

12-13 разряд - требования к образованию те же, но стаж работы в должности экономиста – не менее 5 лет.

Требования к квалификации для главных экономистов:

13-14 разряд присваивают лицам, имеющим исключительно экономическое образование и стаж работы в должности экономиста – не менее 5 лет;

15-16 – те же требования к образованию, стаж работы в должности главного специалиста – не менее 2 лет;

17 – те же требования к образованию, стаж работы в должности главного специалиста – не менее 5 лет.

Основные отличия между вышеназванными сетками наглядно демонстрируют данные таблицы 6.

Таблица 6

Основные отличия отраслевой 6-разрядной тарифной сетки от межотраслевой 18-разрядной ЕТС

Отраслевая 6-разрядная тарифная сетка	Межотраслевая 18-разрядная ЕТС
По числу разрядов:	
Имеет 6 разрядов	Имеет 18 разрядов
По принципу построения:	
Строится по отраслевому принципу	Строится по межотраслевому принципу
По назначению:	
Для небольших предприятий с компактной отраслевой структурой, там, где развито не более 1-2 отраслей и не имеется в наличии большого разнообразия видов выполняемых работ	Внедряется на более крупных предприятиях, где имеется большое разнообразие видов сельскохозяйственных работ и развито более 2-х отраслей

По способу разработки	
Разрабатывается для рядовых работников (работников конно-ручного труда, трактористов-машинистов, операторов машинного доения и т.д.)	Разрабатывается как для рядовых работников, так и для руководящего персонала (т.е. для специалистов и служащих)
По способу тарификации:	
Осуществляется тарификация работ по видам	Осуществляется тарификация профессий работников
По трудоемкости разработки:	
Считаются менее трудоемкими	Считаются более трудоемкими

3. Тарификация труда. Основные виды тарификации

Тарификация труда – научный метод соотнесения какого-либо труда в зависимости от его качества к какой-либо группе по оплате труда.

Тарификация труда включает в себя два понятия: тарификацию видов работ и тарификацию профессий работников.

Тарификация видов работ – присвоение какой-либо работе или виду трудовой деятельности определенного разряда оплаты труда. Например, такой вид работы как доение коров основного стада будет тарифицироваться следующим образом:

- если среднегодовой надой молока на 1 корову составляет менее 3000 кг молока в год, то данному виду работ присваивают IV разряд оплаты труда по сетки для операторов животноводческих ферм.

- если удой превышает 3000 кг, но не выше 4000 кг – работе присваивают V разряд по той же сетке.

- если продуктивность коров превышает 4000 кг, то работу доярки тарифицируют VI разрядом.

Правила тарификации работ и основные положения тарификации изложены в специальном справочнике «Справочник по тарификации работ в сельском, лесном и водном хозяйстве».

На основе справочника по тарификации осуществляют также тарификацию работ в растениеводстве. Например, согласно справочника такой вид работ, как вспашка пласта многолетних трав будет тарифицироваться следующим образом:

- если вспашка осуществляется трактором, мощность двигателя которого не превышает 120 л.с, то есть трактор относится к I группе тракторов, то данную работу тарифицируют IV разрядом;

- если вспашка осуществляется трактором, мощность двигателя

которого 120 до 250 л.с, то есть трактором II группы, то работе присваивают V разряд оплаты труда;

- в том случае, если на вспашке задействованы трактора с мощностью двигателя свыше 250 л.с, то есть трактора III группы, то работу тарифицируют VI разрядом оплаты труда.

Тарификация профессий работников – присвоение какому-либо конкретному исполнителю определенного разряда оплаты труда. В практике хозяйственной деятельности для тарификации работников применяют единые тарифные квалификационные справочники (ЕТКС), а также различные внутренние нормативно-правовые акты о результатах проведения аттестации.

Аттестация – мероприятие необходимое для выявления знаний и умений работника в соответствии с нормативными требованиями.

Например, в отрасли животноводства операторов машинного доения тарифицируют в зависимости от продуктивности животных. Согласно Общероссийским рекомендациям доярок тарифицируют с IV по VI разряд по тем же условиям, что и при тарификации работ. Однако существуют региональные рекомендации, разработанные профессором И. М. Четвертаковым из Всероссийского государственного аграрного университета (ВГАУ) им. Императора Петра I, согласно которых, при удое:

- до 3000 кг дояркам присваивают VI разряд;
- от 3000 до 4000 кг – VII разряд;
- свыше 4000 кг – VIII разряд;
- операторам на обслуживании высокоудойных племенных коров – IX разряд.

В растениеводстве разряды оплаты труда трактористам-машинистам присваивают в соответствии с тем, на тракторах какой мощности они работают:

1) если тракторист обслуживает трактора I группы мощностью до 120 л.с., ему может быть присвоен VI-VIII разряд (Т-16, Т-25, Т-40, МТЗ-80(82)), в том числе:

- 30-60 л.с. – 6 разряд;
- 60-90 л.с. – 7 разряд;
- 90-120 л.с. – 8 разряд.

2) если тракторист обслуживает трактора II группы с мощностью 120-250 л.с., то им присваивается 9 разряд (зерноуборочные комбайны, МТЗ-100).

3) на тракторах III группы (свыше 250 л.с.) присваивается 10 разряд (МТЗ-1221, Т-150К, К-701, К-744).

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое тарифная система? Какие основные элементы она включает?
2. Что является основным элементом тарифной системы?
3. Что представляет собой тарифная сетка? Перечислите её основные элементы
4. Что такое тарификация труда? На какие виды она делится?
5. Какие различают виды тарифных ставок?
6. Что показывает диапазон тарифной сетки? Как его определить?

Тема 8.3. Формы и системы оплаты труда работников предприятий

1. Формы оплаты труда в сфере АПК
2. Системы оплаты труда и их классификация
3. Характеристика основных систем оплаты труда

1. Формы оплаты труда в сфере АПК

Существует две формы оплаты: сдельная и повременная.

Сдельная форма оплаты труда – это способ начисления заработной платы в зависимости от конечного результата, под которым понимают, как правило, объем выполненной работы или произведенной продукции. Для того чтобы данная форма была наиболее эффективной необходимо учитывать условия ее применения.

Сдельная форма наиболее эффективна если:

- 1) четко определены количественные характеристики трудовой деятельности в процессе технического нормирования;
- 2) обеспечивается строгий контроль за качеством продукции, работ, услуг;
- 3) у работника существует возможность перевыполнять трудовые нормы, причем без нарушения технологии;
- 4) производится четкий учет результатов труда;
- 5) организация труда исключает значительные потери в использовании рабочего времени.

Эта форма имеет свои достоинства и недостатки:

Достоинства системы	Недостатки системы
1. Прослеживается четкая взаимосвязь размеров оплаты труда с результатами труда. 2. Сдельная форма побуждает к более интенсивному труду, к производству большего объема продукции.	1. Необходимость точного и ежедневного контроля и учета объема выполненных работ или произведенной продукции. 2. Стремление работника к перевыполнению норм может привести к нарушению технологической дисциплины труда.

Несмотря на указанные недостатки, сдельная форма оплаты труда является доминирующей.

Повременная оплата труда снижает неблагоприятные воздействия присущие сдельной форме и применяется она при определенных условиях:

- 1) труд не поддается нормированию или нормировать его нецелесообразно;
- 2) перевыполнение норм труда нецелесообразно из-за ухудшения качества его результатов;
- 3) трудовая деятельность неоднородна по своему характеру и интенсивности;
- 4) учет выработки исполнителей крайне затруднен;
- 5) технологический процесс не позволяет работнику существенно увеличить производительность труда.

Недостатки повременной формы:

- 1) имеет слабую связь с результатами труда;
- 2) недостаточно стимулирует интенсивность труда;
- 3) уравнивает оплату труда работников, имеющих значительные индивидуальные различия в производительности труда.

2. Системы оплаты труда и их классификация

В аграрной сфере экономики насчитывается множество систем оплаты труда.

У повременной формы имеются 2 системы:

- прямая повременная (простая повременная);
- повременно-премиальная.

У сдельной формы выделяют несколько систем:

- прямая сдельная;

- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенная сдельная;
- аккордная;
- аккордно-премиальная;
- оплата труда от валового дохода;
- оплата труда от прибыли.

Все системы оплаты труда принято классифицировать:

1. В зависимости от степени воздействия на заинтересованность работника в труде выделяют 2 системы:

- *простые системы* – устанавливают связь заработной платы только с основными показателями учета результата труда (напр., сдельные только с объемом производства);

- *сложные системы* – устанавливают зависимость заработной платы с несколькими показателями, из которых одни являются основными, а другие - дополнительными.

2. Тесноту связи с конечными результатами производства отражают: затратные и хозрасчетные системы. К затратным системам относят практически все системы, за исключением оплаты труда от валового дохода и прибыли.

Аккордно-премиальную систему считают переходной от затратных систем к хозрасчетным. Затратные системы не способствуют рациональному использованию материально-технических ресурсов предприятия, не позволяют организовать работу предприятия на принципах самоокупаемости и самофинансирования. А значит, не нацеливают работников на достижение конечного результата работы организации, на получение большего объема дохода и прибыли.

3. Характеристика основных систем оплаты труда

В зависимости от форм трудового участия выделяют коллективные и индивидуальные системы.

1) *коллективные системы*, это системы, которые связаны с коллективными результатами труда и направлены на поощрение членов всей бригады.

2) *индивидуальные системы* – направлены на поощрение отдельного исполнителя, то есть оплата труда связана с результатами индивидуальной деятельности (прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная).

Остальные относят к коллективным.

Если форма оплаты труда – есть способ начисления заработной платы, то система оплаты труда – это ее порядок.

3. При прямой повременной системе заработную плату (ЗП) определяют исходя из количества отработанного времени ($T^{\text{факт}}$) и норматива оплаты труда за единицу времени (P).

$$\text{ЗП} = (T^{\text{факт}} \cdot P)$$

В практике хозяйственной деятельности различают два вида расценок:

1) *расчётные* (определяются на основе расчетов по специальным формулам)

2) *договорные* (устанавливаются в процессе переговоров между работодателем и наемными работниками).

Повременно-премиальная система, при которой заработная плата работника формируется из двух частей: основной и дополнительной.

$$\text{ЗП} = (T^{\text{факт}} \cdot P) + \text{ДО},$$

где, $(T^{\text{факт}} \cdot P)$ – основная часть, руб.;

ДО – дополнительная часть, представленная размером дополнительной оплаты, руб..

Показатели дополнительной оплаты (ПДО) отражают индивидуальные достижения в труде (напр., более интенсивный труд, более качественный по отношению к другому исполнителю). ПДО могут быть самыми разнообразными и разрабатываются непосредственно экономическими службами хозяйства. Варианты определения ПДО:

1) когда ПДО устанавливаются как фиксированная ставка в денежном выражении;

2) когда ПДО определяется лимитировано в натуральной форме;

3) ПДО определяется в % от основного заработка.

Заработная плата при прямой сдельной системе определяется по формуле:

$$\text{ЗП} = V^{\text{факт}} \cdot P,$$

где $V^{\text{факт}}$ – объём фактически выполненных работ (га) или произведенной продукции (т);

P – расценка за единицу работ или единицу произведенной продукции, руб.

В свою очередь, расценка за единицу работ (продукции) определяется из выражения:

$$P = \frac{ТС^{\text{днев.}}}{H_{\text{см}}},$$

где $ТС^{\text{днев.}}$ – дневная тарифная ставка, руб.;

$H_{\text{см}}$ – норма выработки, га (т).

Сдельно-премиальная система, при которой заработная плата работника формируется из двух частей: основной и дополнительной.

$$ЗП = (V^{\text{факт}} \cdot P) + ДО,$$

где, $(V^{\text{факт}} \cdot P)$ – основная часть, руб.;

ДО – дополнительная часть, представленная размером дополнительной оплаты, руб.

Показатели дополнительной оплаты (ПДО) формируются по тем же критериям, что и при повременно-премиальной системе.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие существуют формы оплаты труда
2. Что представляет собой сдельная форма оплаты труда?
3. Какой основной критерий положен в основу повременной оплаты труда?
4. Перечислите системы сдельной оплаты труда
5. Что следует понимать под нормативом оплаты труда? Как он рассчитывается?
6. Какие системы оплаты труда относят к сложным, а какие к простым?

Раздел 9. Уровень жизни и доходы населения

Тема 9.1. Экономическая природа доходов, их структура и источники

1. Понятие доходов, их классификация, источники формирования
2. Состав и структура доходов работников
3. Дифференциация доходов и её особенности в России

1. Понятие доходов, их классификация, источники формирования

1. *Доходы* – средства в денежной или натуральной форме, заработанные или полученные населением в течение определенного периода времени.

Доходы населения – совокупность денежных и натуральных средств, направленных на поддержание физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей, формирующихся за счет труда работников и других источников.

Различают следующие виды доходов:

1) *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 поступлении от личного подсобного хозяйства на собственное потребление;

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

3) *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;

4) *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;

5) *общий доход* – до уплаты налогов и обязательных платежей.

По формам получения различают *натуральные* и *денежные* доходы.

В зависимости от источников получения денежные доходы подразделяют на:

- заработную плату 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;
- земельные доходы;
- прочие.

Доходы населения классифицируют в зависимости от:

1) факторов производства на:

- *трудовые* (заработная плата и другие издержки работодателя на труд, взносы работодателя во внебюджетные фонды и выплаты из них, налоги.

- *нетрудовые* (доходы от капитала и инвестиционных ресурсов, предпринимательские доходы);

2) способа получения:

- *легитимные*, имеющие юридически оправданную форму. С них уплачивается налог на доходы физических лиц, налог на имущество;

- *нелегитимные* (двух видов: криминального происхождения и доходы от экономической деятельности, за которую не выплачиваются налоги.

Основными источниками личных доходов граждан являются: трудовая деятельность населения, работающих по найму; трудовая деятельность лиц-собственников; предпринимательская деятельность; собственность; личные подсобные хозяйства.

2. Состав и структура доходов работников

Структура доходов – представляет собой соотношение между различными их формами: оплатой труда, социальными трансфертами (пенсиями, стипендиями, пособиями и т.д.), доходами от собственности (рентой, процентом, дивидендами, наследством и т.п.), доходами от предпринимательской деятельности. Определить структуру доходов в России очень непросто, так как определённая (немалая) часть доходов носит теневой характер.

Состав и структура доходов работника АПК зависят:

- от его трудовой активности;

- годовых результатов работы самого предприятия;

- других сфер деятельности.

Структура доходов работников сельского хозяйства делится на 3 основные группы источников:

1) доходы от участия в деятельности какого-либо конкретного предприятия – от трудового, имущественного, земельного и денежного вкладов.

2) доходы от результатов труда в своём ЛПХ.

3) доходы от денежного вклада, дивиденды по акциям.

Процесс образования доходов работников происходит на 2-х уровнях: на уровне работников как непосредственных источников про-

изводства и на уровне их семей, где окончательно складываются доходы, и образуется т.н. совокупный доход.

Совокупный доход работников (семьи) представляет собой сумму всех денежных поступлений по оплате труда, полученных в виде заработной платы, денежных поощрений, гонораров, доходов от индивидуальной трудовой деятельности, пенсий, стипендий, различных способов и доплат (эти пособия и дотации могут быть денежными и натуральными), стоимости чистой продукции от ЛПХ и других поступлений.

Многие учёные, экономисты-аграрники предсказывали, что в ходе рыночных отношений доля заработной платы в структуре доходов сельских жителей будет постепенно снижаться. Современные исследования подтверждают их прогнозы.

Рассмотрим динамику структуры денежных доходов населения России (табл. 7).

Таблица 7
Динамику структуры денежных доходов населения России, %

Показатели	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Денежные доходы, всего	100	100	100	100	100	100	100
в том числе:							
оплата труда	67,5	68,4	67,3	64,6	67,1	65,7	66,1
доходы от предпринимательской деятельности	10,0	10,2	9,5	9,3	9,1	8,6	8,3
социальные выплаты	11,6	13,2	14,8	17,8	18,2	18,5	18,3
доходы от собственности	8,9	6,2	6,4	6,3	3,6	5,2	5,2
другие доходы	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0

Главным источником денежных доходов российского населения была и остается заработная плата наемных работников.

В числе изменений последних лет важно обратить особенное внимание на увеличение доли социальных трансфертов в структуре доходов населения (до 18-18,5% в 2010-2013 годах) в связи с резким ростом пенсий и пособий. Даже в лучшие советские годы (1985 год) доля социальных трансфертов не поднималась до такого уровня.

Возрастающий удельный вес пособий и пенсий – это реакция на высокое неравенство, попытка снизить его за счет перераспределения доходов через систему социальных выплат. По итогам проведения такой политики к настоящему моменту обязательства по пенсиям достигли самого высокого уровня за всю историю развития пенсионной системы.

Необходимо еще раз отметить, что это произошло в условиях, когда не менее трети заработков не принимают участие в формировании пенсионных отчислений.

3. Дифференциация доходов и её особенности в России

Исследования учёных показали, что доходы в обществе распределяются по-разному. Причины неравенства в доходах объясняются:

- индивидуальными различиями между людьми (разными способностями и талантами);
- разными стартовыми условиями (унаследованное благосостояние, доходы родителей, возможности в получении образования и т.п.);
- влиянием случайных обстоятельств.

Существуют различные способы измерения неравенства в доходах. В основном используют следующие показатели:

- коэффициент фондов (децильный коэффициент);
- кривая Лоренца;
- коэффициент Джини.

Одним из основных показателей, характеризующих уровень дифференциации доходов, является *децильный коэффициент*, исчисляемый как отношение средней величины доходов 10% наиболее состоятельной части населения к среднему доходу 10% беднейшей части.

Данный показатель приблизительно характеризует размах имущественного расслоения общества. В так называемых социальных государствах Европы, в частности Швеции, Дании, Норвегии в целях сохранения социального мира между бедными и богатыми *коэффициент фондов* с помощью государственного регулирования поддерживается на уровне от 4,0 до 5,0. В СССР этот показатель укладывался в интервале от 3,5 до 4,5. В современной Российской Федерации начиная с 1991 г. коэффициент регулярно увеличивался, с 4,5 в 1990 г. до 16,4 в 2013 г.

Есть основания полагать, что в силу разных объективных и субъективных причин (в том числе из-за большой доли теневой экономики, применения налоговых схем, коррупционной составляющей, вывода доходов в офшоры и пр.) эти данные существенно занижены – таково мнение абсолютного большинства независимых экспертов. Так, глава РЖД Владимир Якунин, выступая на XI Всемирном русском народном собрании, темой которого была «Богатство и бедность: исторические вызовы России», говоря о децильном коэффициенте, называл оценки 32–35 раз. Схожие оценки приводил в своих выступлениях академик С.Ю. Глазьев.

Широко известным показателем, характеризующим дифференциацию доходов населения, является *коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)*, который показывает степень неравномерности распределения всей суммы доходов между отдельными группами населения. Его величина может варьироваться от 0 до 1, при этом, чем выше значение показателя, тем более неравномерно распределены доходы в обществе.

За период 2000-2013 гг. коэффициент Джини в РФ вырос с 0,395 до 0,419. Таким образом, на протяжении всего периода, несмотря на позитивную динамику доходов бюджета и растущие возможности проведения активной государственной политики, наблюдалась ярко выраженная тенденция роста социально-экономического неравенства в стране.

Степень неравенства доходов определяется с помощью *кривой Лоренца*. На основе данных о распределении доходов население можно объединить в определенные доходные группы. Сопоставив долю каждой из групп в совокупном доходе, можно графически изобразить кривую, иллюстрирующую дифференциацию доходов.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое доход? Что следует понимать под доходами населения?
2. Какие различают виды доходов?
3. Какие выделяют виды доходов в зависимости от источников их получения?
4. Что является главным источником денежных доходов российского населения?
5. В чём причины неравенства в доходах?
6. Что показывают коэффициент фондов и коэффициент Джини?

Раздел 10. Социально трудовые отношения и особенности их регулирования

Тема 10.1. Сущность и структурные составляющие социально-трудовых отношений

1. Гражданское общество и социально-трудовые отношения
2. Характеристика социально-трудовых отношений
3. Модели социально-трудовых отношений

1. Гражданское общество и социально-трудовые отношения

Гражданское общество – это ассоциация свободных граждан, которые взаимодействуют между собой на основании собственных интересов; правовых норм и компромиссов.

Гражданское общество определяет следующие отношения:

- экономические;
- социальные;
- культурные;
- семейно-трудовые.

Гражданское общество – это состояние социально-трудовых отношений, которые обеспечивают баланс существования интересов общества.

Гражданские отношения включают в себя следующие составляющие:

- социальное партнерство;
 - правовое регулирование труда;
 - коллективные трудовые отношения.

Социальные отношения можно рассматривать с трёх сторон:

- 1) экономическая сторона (вознаграждение, отношения по поводу распределения результатов труда);
- 2) социологическая сторона (мотивы труда, место человека в трудовом коллективе, отношение между работниками);
- 3) правовая сторона (характеризует договорные отношения между нанимателем и работником).

Комплекс социально-трудовых отношений включает в себя три уровня:

- *индивидуальные трудовые отношения* (регулируемые трудовым контрактом и законодательством);
- *коллективные трудовые отношения* (регулируемые коллективным договором);
- *социально-трудовые отношения* работников и трудовых коллективов с государством (уровень жизни, минимальная заработная плата, пенсии, гарантии).

2. Характеристика социально-трудовых отношений

Субъектами социально-трудовых отношений выступают:

- 1) наёмный работник;
- 2) союз работников (профсоюз);

3) работодатель;

4) государство.

Объектами социально-трудовых отношений (СТО) являются отношения между отдельными объектами по поводу распределения материальных благ.

Предмет СТО отличается на разных стадиях жизненного цикла человека:

- от рождения до окончания обучения – процесс обучения;

- стадия трудовой деятельности – отношение найма, увольнения, условий и оплаты труда;

- послетрудовая деятельность – пенсионное обеспечение.

Различают следующие *типы СТО*:

1) патернализм (регламентируется со стороны государства или руководства предприятия);

2) партнёрство (основан на достижении договора компромисса между работниками, предприятием и государством);

3) конкуренция (основан на соревнованиях между субъектами СТО);

4) солидарность (основан на взаимопомощи субъектов СТО);

5) субсидиарность (основан на личной ответственности каждого человека);

6) дискриминация (основан на тирании и деспотизме государственного аппарата);

7) конфликт (характеризуется наличием крайних противоречий в СТО - трудовых споров, страйков, массовых увольнений).

3. Модели социально-трудовых отношений

В мировой практике используются несколько моделей социально-трудовых отношений: бипартизм, трипартизм, тетрапартизм, мультипартизм. Каждая имеет свои особенности, которые состоят в следующем.

Бипартизм – двусторонние отношения, где переговоры ведутся в двустороннем диалоге между работодателем и профсоюзом без какого-либо посредника, а также между работников и работодателем.

Трипартизм – трёхстороннее сотрудничество путём диалога всех социальных партнёров, которыми выступают государственные органы, организации работодателей и представители наёмных работников (профсоюзы) по поводу формирования и реализации трудовой, социальной или экономической политики. В российской практике трипартизм как модель сотрудничества и диалога социальных партнёров реа-

лизуется в деятельности Российской трёхсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тетрапартизм – четырёхсторонняя модель социально-трудовых отношений, в рамках которой работодатели и профсоюзы ведут диалог с государством и независимыми экспертами.

Мультипартизм – как модель социально-трудовых отношений, помимо независимых экспертов, включает уполномоченных представителей различных отраслей, союзов, ассоциаций.

Рассмотренные модели социально-трудовых отношений существуют в различных странах. Однако они подвержены изменениям в период экономических кризисов, что накладывает отпечаток на их структуру и направление деятельности всех социальных партнёров, входящих в сотрудничество.

Литература

1. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелова, Л.О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 671 с.
2. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелова, Л.О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 671 с.
3. Прока, Н.И. Экономика труда в организациях АПК. – М.: Издательство КолоС, 2009. – 432 с.
4. Вайсбурд, В.А. Экономика труда: Учебное пособие [Электронный ресурс]: учебное пособие. – Электрон. дан. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с. – Режим доступа:
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=5522 — Загл. с экрана.
5. Рофе, А.И. Экономика труда (для бакалавров) [Электронный ресурс]: учебник. – Электрон. дан. – М.: КноРус, 2015. – 373 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53616 — Загл. с экрана.
6. Дубровин, И.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – Электрон. дан. – М.: Дашков и К, 2013. – 230 с. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/287153>
7. Козел, И.В. Экономика труда: курс лекций для студентов очной и заочной форм обучения направления 080100.62 "Экономика" в 2-х ч. Часть 1 [Электронный ресурс]: / И.В. Козел, А.Р. Байчерова. – Электрон. дан. – Ставрополь: СтГАУ (Ставропольский государственный аграрный университет), 2013. – 136 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61111 – Загл. с экрана.
8. Козел, И.В. Экономика труда: курс лекций для студентов очной и заочной форм обучения направления 080100.62 "Экономика" в 2-х ч. Часть 2 [Электронный ресурс]: / И.В. Козел, А.Р. Байчерова. – Электрон. дан. – Ставрополь: СтГАУ (Ставропольский государственный аграрный университет), 2013. – 129 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61112 — Загл. с экрана.
9. Складневская, В.А. Экономика труда (для бакалавров) [Электронный ресурс]: учебник / В.А. Складневская. – Электрон. дан. – М.: ИТК "Дашков и К", 2014. – 304 с. – Режим доступа: <http://rucont.ru/efd/287154>
10. Храменкова, А.О. / Оплата труда в сельском хозяйстве. Для лабораторно-практических занятий студентам экономического факультета агроэкономических специальностей очной и заочной форм обуче-

ния. 2-е изд., перераб. и доп. / А.О. Храмченкова // Учебно-методическое пособие. – Брянск: БГСХА, 2010. – С. 69.

11. Храмченкова, А.О. / Расчет норм труда на механизированных полевых и транспортных работах в сельском хозяйстве. Для лабораторно-практических занятий студентам экономического факультета агроэкономических специальностей очной и заочной форм обучения. 2-е изд., перераб. и доп. / А.О. Храмченкова // Учебно-методическое пособие. – Брянск: БГСХА, 2010. – С. 39.

12. Храмченкова, А.О. / Разработка рекомендаций по оплате труда в сельскохозяйственном производственном кооперативе. Практическое руководство / А.О. Храмченкова // Учебно-методическое пособие. – Брянск: БГСХА, 2011. – 56 с.

13. Храмченкова, А.О. / Разработка научно обоснованной нормы обслуживания для операторов машинного доения в сельскохозяйственном предприятии. Практическое руководство / А.О. Храмченкова, Т.В. Иванюга // Учебно-методическое пособие. – Брянск: БГСХА, 2012. – 30 с.

14. Храмченкова, А.О. / Тарификация механизированных полевых работ, выполняемая тракторами сельскохозяйственного назначения / Инновации в экономике, науке и образовании: концепции, проблемы, решения // Материалы Международной научно-методической конференции. – Брянск: БГСХА, 2014. – С. 111-115.

15. Храмченкова, А.О. / Организация выращивания цыплят-бройлеров, разделенных по полу в суточном возрасте / А.О. Храмченкова, В.А. Стрельцов, Н.А. Мартишина // Вестник БГСХА, 2014. – №2. – С. 31-34.

16. Храмченкова, А.О. Нормирование и оплата труда. Практическое руководство для экономических служб сельскохозяйственных организаций. // Учебно-методическое пособие для слушателей института повышения квалификации кадров агробизнеса и международных связей. – Брянск: БГСХА, 2015. – 75 с.

Учебное издание

Алевтина Орестовна Храмченкова

Лекции по экономике труда (краткий курс)

Учебно-методическое пособие
для студентов бакалавров всех форм обучения
направления 38.03.01 Экономика,
38.03.02 Менеджмент

Редактор Павлютина И.П.

Подписано к печати 17.02.2016 г. Формат 60x84 /16
Бумага писчая. Усл. п. л. 6,27. Тираж 100 экз. Изд.4969.

Издательство Брянского государственного аграрного университета
243365 Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянский ГАУ