**ТЕМА 1. «ТРУД КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ»**

1. **Предмет и содержание курса.**
2. **Сущность и задачи труда, его социальные аспекты.**
3. **Труд, как социологическая категория.**

**1. Предмет и содержание курса.**

 Курс «Экономика труда и социально-трудовые отношения» построен на объективных законах и механизмах рыночной экономики, в нем учтены достижения зарубежной теории и практики в области трудовых отношений, опыт, накопленный отечественными предприятиями, а также особенности становления рыночной экономики в стране.

***Курс*** – это конкретная дисциплина, которая изучает действие экономических законов в области трудовой деятельности людей во всех сферах общественного производства.

***Предметом экономики и социологии*** являются исследование функционирования и результатов рынка в сфере труда, организация труда в обществе и на предприятии, изучение трудового потенциала общества и путей его наиболее рационального использования в интересах обеспечения эффективности общественного производства и полной занятости трудоспособных граждан, формирования гармонически развитой личности.

***Объектом***  дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» является система экономических, социальных и организационных отношений между людьми по поводу восстановления и эффективного использования производительных сил в процессе труда.

Изменение и развитие социально-трудовых отношений в обществе совмещается с инструментами экономического регулирования. Функции организации управления трудом в Украине осуществляет государство, применяя различные методы влияния на экономику. Управление, в данном случае, включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти, которые регулируют основные социально-экономические отношения в стране, а также совокупность методов и механизмов их использования. Необходимо не только принятие законов, но и контроль за их выполнением, разработка и реализация действенной политики и рекомендаций в сфере социально-трудовых отношений.

Таким образом, в процессе рыночных изменений без комплексного теоретического подхода к труду, как социально-экономическому явлению, которое учитывает социальную ориентацию экономики, практически невозможно обеспечить не экономическую эффективность, не социальное развитие.

**2. Сущность и задачи труда, его социальные аспекты.**

Особенности труда как объекта исследования состоит в том, что, во-первых, труд – это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективной, рационально организованной; во-вторых, труд является одним из главных условий жизнедеятельности не только отдельной личности, но и любой организации, а также общества в целом; в-третьих, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которая создает базис общественных отношений на уровне экономики в целом, региона, предприятия и микро-коллектива.

***Труд***– это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей; первоочередные и необходимые условия жизни людей и общества. В процессе труда люди вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуют друг с другом.

Социальные взаимодействия в сфере труда – это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии.

Социология труда – это исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. Если же попытаться сузить данное понятие, то можно сказать, что ***социология труда*** – это поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду.

Предметом социологии труда являются структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Цель социологии труда – это исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельной личности в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания интересов.

Задачи социологии труда состоят:

* В изучении и оптимизации социальной структуры общества, коллектива;
* В анализе рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
* В поиске путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;
* В оптимальном сочетании моральных и материальных стимулов и в совершенствовании отношения к труду в условиях рынка;
* В усилении социального контроля и борьбе с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;
* В изучении причин и системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
* В создании системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе, трудовой организации и т.д.

Таким образом, социология труда призвана, с одной стороны, расширять знания о реально существующей действительности, а с другой – способствовать утверждению новых связей и процессов, происходящих в сфере труда. Труд как создатель вещественного богатства, обеспечивающий высокоэффективное взаимодействие производительных сил общества, составляет предмет экономической науки. Труд как создатель человеческой личности, как сила, совершенствующая общественные связи, как внутренняя потребность человека является предметом социологии.

Труд в условиях рыночных отношений остается единственным источником национального богатства и наиболее значимым фактором оздоровления экономики, определения внутрипроизводственных резервов, роста производительности труда и на этой основе снижения издержек производства.

Основные элементы процесса труда – это целесообразная деятельность или сам труд, предметы труда и средства труда. Процесс труда является не механическим соединением этих элементов, а органическим единством, решающие факторы которого – сам человек и его трудовая деятельность.

Процесс труда – это явление сложное и многоаспектное. Основными формами его проявления выступают затраты человеческой энергии, взаимодействие работников со средствами производства (предметами и средствами труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным). Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

**3. Труд, как социологическая категория.**

Социальная сущность труда раскрывается в таких категориях как содержание и характер труда, условия труда, структура и виды труда, удовлетворенность трудом.

***Содержание труда*** раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на создание стоимости, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства. Оно выражает распределение функций (логических, исполнительских, регистрации и контроля, наблюдения, регулирования и др.) на рабочих местах и определяется совокупностью выполняемых операций, и отражает производственно-техническую сторону труда.

В зависимости от различий в содержании труд классифицируется на 1) творческий и репродуктивный (стереотипный); 2) физический и умственный; 3) простой и сложный; 4) исполнительский и организаторский (управленческий); 5) самоорганизованный и регламентированный и т.д. Фактором изменения содержания труда является научно-технический прогресс.

Социально-экономический ***характер труда*** выражает форму его общественной организации и представляет собой совокупность отношений между участниками трудового процесса, отличительные черты которого свойственны тому или иному способу производства. Характер труда определяется формой собственности на средства производства и отношением трудящихся к средствам производства и своему труду, степенью социальных различий в процессе труда, организацией труда в обществе, отношениями распределения продуктов труда.

По характеру труд может быть свободным и принудительным, частным и общественным. Труд может рассматриваться как средство жизни и как потребность. Для характера труда важны дисциплина и стимулы труда.

Таким образом, социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Они являются связующим звеном между рабочим и мастером, руководителем и группой подчиненных, определенными группами работников и отдельными их членами. Ни одна группа работников, ни один член трудовой организации не могут существовать вне таких отношений, вне взаимных обязанностей относительно друг друга, вне взаимодействий.

# **ТЕМА 2. «РЫНОК ТРУДА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ»**

1. **Понятие рынка труда, его элементы и функции.**
2. **Структура, типы и сегменты рынка труда.**
3. **Теоретические основы анализа рынка труда.**

**1. Понятие рынка труда, его элементы и функции.**

Рыночная система представляет собой совокупность взаимосвязанных рынков, которые охватывают разные сферы деятельности людей. Составляющими рыночной системы являются: рынок товаров (сырье, материалы, топливо, готовая продукция, проектные работы, научные исследования, услуги и др.); рынок капитала (инвестиции, ценные бумаги, кредиты и т.д.) и рынок труда.

***Рынок труда*** – это прежде всего, система общественных отношений, связанных с покупкой и продажей «рабочей силы». Кроме того, рынок труда является сферой трудоустройства, формирования спроса и предложения на рабочую силу. Рынок труда можно рассматривать как механизм, который обеспечивает соглашение цены и условий труда между работодателем и наемными работниками.

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

Они составляют совокупный рынок труда (рис. 2.1).

 С УС П

Рис. 3.1. Совокупный рынок труда.

С – совокупный спрос на труд;

П – совокупное предложение труда;

УС – удовлетворенный спрос на труд.

Таким образом, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенный спрос на труд (УС). Не пересекающиеся части соответствуют текущему рынку:

ТР = СР – УС, где

СР – совокупный рынок труда;

ТР – текущий рынок труда.

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

В экономике рынок труда охватывает всех способных работать: как трудоустроенных так и нетрудоустроенных.

Различают следующие группы людей среди нетрудоустроенных:

– люди, которые не работают, но хотят работать и ищут ее (к ним относятся: безработные, которые имеют соответствующий статус; особы, которые впервые приступают к работе; особы, которые ищут работу после перерыва в работе);

– люди, которые имеют работу, но не удовлетворены ею и ищут другое место основной или дополнительной работы;

– особы, которые заняты работой, но рискуют потерять ее и поэтому ищут другое место.

Для формирования и функционирования рынка труда необходимы следующие условия:

1. должны быть обеспечены правовые условия;
2. свободное перемещение людей на рынке труда;
3. выбор работы, т.е. юридическая свобода работника;
4. возможность самостоятельно распоряжаться своей возможностью работать.

Но этих условий недостаточно, т.к. с экономической точки зрения, собственник рабочей силы вынужден продавать ее, т.к. не имеет всего необходимого для хозяйствования как источников для приобретения средств существования или когда доход с источников недостаточный.

Важным условием формирования и функционирования рынка труда является соответствие работника требованиям рабочего места, а предложенного места – интересам работника.

Чтобы лучше понять структуру рынка труда рассмотрим его элементы:

* стороны рыночных отношений или субъекты рынка (работодатели и их представители, и наемные работники);
* правовые акты, которые регламентируют отношения субъектов рынка труда;
* конъюнктура рынка – соотношение спроса и предложения труда – определяет ставку заработной платы на конкретный вид работы и уровень занятости населения;
* службы занятости населения;
* система социальных выплат и гарантий для уволенных работников или тех кто переводится на новое место работы;
* альтернативные временные формы обеспечения занятости (общественная и сезонная работа, надомная работа и т.д.);
* инфраструктура рынка труда и т.д.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники. Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования. Наемный работник имеет право распоряжаться своей возможностью работать. Он является частником и продавцом своей рабочей силы. Работодатель является покупателем этого товара.

Наемные работники и работодатель оформляют трудовой договор (контракт), в котором указываются права и обязанности обоих сторон.

Субъектами рынка труда являются также посредники между работодателями и наемными работниками – государство, профсоюзы, союз работодателей, службы занятости и т.д.

Одним из элементов рынка труда является спрос на рабочую силу. Формирование спроса на рабочую силу осуществляется под воздействием следующих факторов: прироста трудовых ресурсов; соотношения занятого и незанятого населения; использование малоконкурентных групп населения; особенностей пенсионного законодательства, а также кадровой политикой на каждом предприятии.

***Конъюнктура рынка*** – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда.

Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения), развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры и т.д.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех *типов*:

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

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая *инфраструктура* – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

Рынок труда выполняет ряд ***мероприятий:***

– согласовывает экономические интересы субъектов трудовых отношений (наемные работники и работодатель);

– обеспечивает конкурентную среду каждой из сторон рыночных взаимоотношений;

– обеспечивает пропорциональность распределения рабочей силы соответственно структуры общественного востребования и развитию техники;

– поддерживает равновесие между спросом на рабочую силу и ее предложением;

– решает вопрос занятости населения;

– осуществляет социальные поддержки безработным, путем перераспределения рабочей силы между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения;

– предоставляет информацию о структуре спроса и предложения.

Таким образом, современный рынок труда выполняет следующие ***функции:***

– функция общественного разделения труда (рынок труда разделяет работников и работодателей; наемных работников по профессиям, квалификации, отраслям производства и регионам);

– информационная (дает участникам купли-продажи товара рабочая сила, информацию об условиях найма, уровне зарплаты, вакантных рабочих местах, качестве рабочей силы);

– посредническую (рынок труда устанавливает взаимосвязь между работодателями и наемными работниками, которые взаимодействуют на рынке труда для удовлетворения обоюдных интересов и потребностей);

– ценообразующую (устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы);

– стимулирующую (благодаря механизму конкуренции рынок труда стимулирует более эффективное использование трудовых ресурсов с целью повышения прибыльных работников повышать свой профессионально-квалификационный уровень);

– регулирующую (определенной мерой рынок влияет на формирование пропорций общественного производства, развитие регионов, влияя на перемещение рабочей силы с одних регионов, отраслей в другие наиболее эффективные.

В условиях рыночных отношений какие-либо диспропорции в производстве приводят к нарушению пропорций рынка труда, т.е. к изменению соотношений между спросом и предложением на рабочую силу.

**2. Структура, типы и сегменты рынка труда.**

Практика функционирования рынка труда во многих странах свидетельствует о существовании открытого и скрытого рынков труда.

***Открытый рынок труда*** – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

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

Различают внешний или профессиональный рынок труда и внутренний рынок.

***Внешний рынок*** – охватывает отношения между продавцами и покупателями рабочей силы в масштабах страны, региона, отрасли. Это отношения, которые возникают по поводу найма работников соответствующей профессии, специальности, а соответственно требует жесткой классификации работ и четкого определения их содержания.

На внешнем рынке действуют отраслевые профсоюзы, которые, объединяют работников отдельных отраслей, а также профсоюзы, которые объединяют работников отдельных отраслей, а также профсоюзы, которые объединяют работников по профессиям. Внешний рынок характеризуется значительной текучестью кадров, т.е. он допускает возможность свободного перехода с одного места работы на другое.

***Внутренний рынок*** – предусматривает движение кадров внутри предприятия, перемещение с одной должности на другую. Это движение может происходить как по горизонтали, так и по вертикали.

Развитие внутреннего рынка способствует снижению текучести кадров, т.к. предприятие заинтересовано в сохранение работников, которые знают специфику данного производства.

В зависимости от того, как сложились отношения между работниками и работодателями, каким способом регулируются эти отношения, рынок труда может быть жестким или гибким.

В недавнем прошлом рынок труда характеризовался гарантией и стабильностью занятости, что обеспечивалось политикой полной занятости и системой социального страхования, регламентацией увольнения работников, обеспечением трудящихся стабильными доходами через узаконенный статус профсоюзов и разработкой систем налогообложения и помощи.

Структурная перестройка в экономике в условиях жесткого рынка сопровождалась кризисными явлениями в производстве, увеличением безработицы. Это привело к расширению концепции гибкости рынка труда. Ее можно характеризовать как форму приспособления рынка труда к структурной перестройке экономики.

***Гибкость рынка труда*** предусматривает:

– оперативное реагирование на изменение конъюнктуры рынка труда, т.е. изменение спроса, предложения и цены, что выявляется соответственно в изменении объема, структуры, качестве и цене рабочей силы;

– территориальную и профессиональную мобильность работников;

– гибкость предприятия, которая выявляется в гибком регулировании объемов продукции, которая выпускается с применением новых форм организации производства и труда, управления кадрами;

–разнообразие форм найма и увольнения;

– разнообразие форм профессионально-квалификационной подготовки;

– гибкость дифференцирования заработной платы;

– гибкость в регулировании затрат на рабочую силу;

–гибкость режимов работы и распределения рабочего времени;

– разнообразие методов и форм социальной помощи;

– разнообразие методов и форм занятости.

Рынок труда подразделяется на отдельные части – целевые рынки, которые называются сегментами. ***Сегментация рынка труда*** – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

***Первичный рынок труда*** – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.

***Вторичный рынок труда*** характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличии отсталой техники и технологий и отсутствием профсоюзов.

Причины разделения рынка труда на сегменты:

* территориальное положение: регион, город, район и т.д.;
* демографические характеристики (возраст, пол, семейное положение);
* социально-экономические характеристики (уровень образования, профессионально-квалификационный состав работников, стаж работы и т.д.);
* экономические критерии – разделение покупателей по формам собственности, в зависимости от финансового положения, от уровня материального обеспечения;
* психофизиологические показатели – особенности качества работников (личные качества, физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.);
* поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости.

**3.** **Теоретические основы анализа рынка труда.**

В западных экономических теориях различают несколько основных концепций анализа современного рынка, которые раскрывают его структуру, функционирование и особенно безработицу на макро- и микро- уровнях.

***I Первая концепция – неоклассическая.*** Согласно этой концепции рынок труда действует на основе ценового равновесия, т.е. регулятором рынка является цена рабочей силы (заработная плата), которая регулирует спрос и предложение рабочей силы. Если спрос превышает предложение, работники предлагают свои услуги за более высокие ставки заработная платы, и работодатели вынуждены платить зарплату выше, чем рыночная. При таком способе устанавливается равновесие. И наоборот, когда предложение превышает спрос, возникает безработица. В этом случае работодатели нанимают работников за более низкими ставками заработной платы. На рынке снова устанавливается равновесие. Теория равновесия исключает безработицу, а наличие безработицы объясняется добровольным характером, а также желанием работников к максимально выгодной работе.

***II В концепции кейнсианцев***(Дж. М.Кейнс) - рынок труда характеризуется постоянным равновесием. Основным регулятором рынка труда является государство, которое влияет на совокупный спрос товаров и услуг и на труд. Цена не является регулятором рынка труда.

***III Монетаризм***основывается на необходимости «природного» уровня безработицы, жесткой структуре цен на рабочую силу. Представители этой концепции считают, что достижение рыночной стабильности и равновесия возможно в условиях свободной конкуренции на рынке с гибкими ценами и заработной платы, без вмешательства государства и профсоюзов. Уравновешиванию рынка, по их мнению, может служить использование механизма денежно-кредитной политики.

***IV Институциональная концепция****.* Характер рынка труда объясняется особенностями динамики отдельных отраслей и профессионально-демографических групп. Внимание концентрируется не на макроэкономическом анализе рынка труда, а на анализе профессиональных и отраслевых расхождений в структуре рабочей силы, уровне заработной платы.

***V В марксистской теории***акцентируется внимание, что рынок труда хоть и действует соответственно основных рыночных закономерностей, но он имеет особенности. Прежде всего, это проявляется в том, что товар «рабочая сила» в процессе труда создает стоимость, а стоимость всех остальных ресурсов лишь переносится на новую стоимость работой. Кроме того рабочая сила как товар влияет на соотношения спроса и предложения и на свою рыночную цену.

Любая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Обычно модель национального рынка формирует: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, система заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений и т.д. В этой связи различают несколько наиболее известных моделей рынка труда, рассмотрим лишь три: японскую, американскую и шведскую.

***Японская модель.*** Для нее характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе «пожизненного найма, при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55–60 лет. Заработки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников творческого отношения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы. Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

***Американская модель.*** Здесь для рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которая принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действуют жесткие отношения к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращении производства. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профессиональной мобильности работников и более высокому уровню безработицы, чем в Японии и Швеции.

***Шведская модель.*** Характеризуется активной политикой государств в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда – предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется путем проведения:

– ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;

– «политика солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или перепрофилировать свою деятельность, а высоко прибыльные фирмы – ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;

– активной политики на рынке труда по поддержке слабо конкурентоспособных работников. Для этого предприниматели получают значительные субсидии;

– поддержки занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.

Каждому государству присущи свои особенности формирования рынка труда, которые обусловлены ресурсными, географическими, экономическими, политическими и другими условиями.

Современному рынку труда в Украине присущи такие особенности: превышение предложения рабочей силы над спросом; низкая цена рабочей силы, ее несоответствие реальной стоимости; снижение занятости в сфере общественного производства, рост численности незанятого населения; низкая доля официально зарегистрированных безработных; рост молодежной безработицы; региональная диспропорция между наличии и потребностью в рабочей силе; низкая профессиональная и особенно территориальная мобильность трудовых ресурсов; отсутствие или недостаточное взаимодействие правовых норм и организационно-экономических механизмов, которые регулируют трудовые отношения; миграция высококвалифицированной рабочей силы.

**ТЕМА 3. НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОБЩЕСТВА. ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

1. **Население как субъект социально-экономических процессов.**
2. **Воспроизводство населения, показатели его естественного и механического движения.**
3. **Миграция населения.**

**1. Население как субъект социально-экономических процессов.**

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

Население характеризуется количественными показателями – численность населения, рождаемость, смертность, природный прирост (или уменьшение), механический прирост и качественными показателями. Качественные характеристики населения: уровень образования и профессионально-квалификационная структура, культурный уровень, показатели здоровья населения, поло-возрастная структура, средняя продолжительность жизни, показатели миграции и т.д.

Международной организацией труда рекомендована система классификации, согласно которой все население делится на: экономически активное; экономически неактивное.

***Экономически активное население*** – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Эта группа состоит из занятых трудовой деятельностью и безработных.

К *экономически неактивному* населению относятся:

* ученики, студенты, курсанты, которые учатся на дневном стационаре;
* лица, получающие пенсию по возрасту или на льготных условиях;
* люди, получающие пенсию по инвалидности;
* лица, занятые ведением домашнего хозяйства, по уходу за детьми или больными;
* лица, которые могут найти работу, но оставили ее поиск, вычерпав все возможности, но они могут и готовы работать;
* другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Экономика труда особенное внимание уделяет той части населения, которая является участником трудовых отношений в обществе.

***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.

Все население в зависимости от возраста делится на:

* особ младше трудоспособного возраста (от рождения до 16 лет);
* особ трудоспособного возраста (в Украине женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет);
* особ старше трудоспособного возраста (женщины с 55 лет, мужчины с 60 лет).

*К трудовым ресурсам относятся:*

– население в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов 1-й и 2-й группы, а также получающих пенсию на льготных условиях (женщины, родившие 5-х и более детей; а также вышедшие на пенсию в связи с тяжелыми и вредными условиями труда);

* работающие лица пенсионного возраста;
* работающие подростки до 16 лет.

Согласно закона Украины на работу можно принимать в свободное от учебы время, на неполный рабочий день учеников достигших 15-летнего возраста, с согласия одного из родителей.

Более широким понятием по сравнению с рабочей силой и трудовыми ресурсами является понятие трудового потенциала.

***Трудовой потенциал*** – это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области.

***Трудовой потенциал работника*** – это совокупность характеристик человека, которые определяют возможность и гарантии его участия в трудовой деятельности. Он состоит из совокупности характеристик, которые определяют трудоспособность человека, т.е. физический, психологический, моральный потенциал, объем общих и специальных знаний и навыков. Различают трудовой потенциал отдельного человека, предприятия, территории, общества. Трудовой потенциал состоит из многих составляющих, основными из которых являются, здоровье, образование, профессионализм, творческий потенциал, активность и т.д.

Таким образом, применительно к предприятию трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. Некоторые специалисты считают, что размер трудового потенциала предприятия целесообразно определять через совокупный потенциальный фонд рабочего времени по формуле:



Где ФП – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия;

ЧР – численность персонала, чел.;

Д – количество дней работы в периоде, дн.;

ТСМ – продолжительность рабочего дня, ч.

Сохранение и развитие трудового потенциала в Украине является важной составляющей государственной социальной политики, системы национальной безопасности, одной из внутренних функций государства.

1. **Воспроизводство населения, показатели его естественного и механического движения.**

Использование трудовых ресурсов в процессе труда предусматривает их восстановление. Под ***воспроизводством населения*** понимается процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Виды воспроизводства населения определяются особенностями движения численности и состава населения в стране и регионах. Выделяют следующие виды движения населения: *естественное* – результат рождаемости и смертности населения; *механическое* – простое перемещение населения; *социальное* – изменение образовательной, профессиональной и других структур; *экономическое* – предусматривает изменения трудовой активности населения.

Различают ***три типа воспроизводства*** населения: *расширенное воспроизводство*, которое характеризуется превышением числа рождений над числом смертей; *простое воспроизводство* – в этом случае нет прироста, поскольку число рождений равно числу смертей; *суженное* – смертность превышает рождаемость, происходит абсолютное сокращение населения.

Воспроизводство населения в стране определяет процессы воспроизводства трудовых ресурсов, т.е. обновление качественных и количественных характеристик экономически активного населения, которое состоит из трех фаз: формирования; распределения и перераспределения, и использования трудовых ресурсов.

*Фаза формирования* характеризуется: природным восстановлением, т.е. рождением людей и достижение ими трудоспособного возраста; обновлением способности трудиться. Для этого им необходимы: питание, одежда, жилье, а также вся инфраструктура современного существования человека (транспорт, связь и т.д.); получением людьми образования, специальности и определенной трудовой квалификации.

*Фаза распределения и перераспределения* характеризуется распределением рабочей силы в зависимости от вида работ, рода деятельности, а также распределением по организациям, в регионах страны. В системе рыночной экономики эта фаза обеспечивает функционирование рынка труда, в зависимости от спроса и предложения.

*Фаза использования* заключается в использовании экономически активного населения на предприятиях народного хозяйства. На этой фазе основная проблема состоит в обеспечении занятости населения и в эффективном использовании работников.

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 рассчитывается на 1000 человек населения (в промилле) и измеряются с помощью коэффициентов:

 где

Кр, Кс – соответственно коэффициенты рождаемости и смертности;

Р – число родившихся за год;

С – число умерших за год;

Ч – среднегодовая численность населения.

Среднегодовая численность определяется на середину года как средняя арифметическая из данных численности населения на начало и конец года.

.

Разница между числом родившихся и умерших при положительном результате называется естественным приростом населения (при отрицательном – уменьшение населения).



Коэффициент естественного прироста определяется по формуле:



Показатели естественного движения населения делятся на абсолютные и относительные. К абсолютным относятся: количество новорожденных, количество умерших, средняя продолжительность жизни, количество зарегистрированных браков, количество разводов за определенный период. Относительными показателями считаются: коэффициент рождаемости, коэффициент смертности, коэффициент браков и коэффициент разводов.

**3. Миграция населения.**

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является степень его мобильности, которая отображает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место жительства. Мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания и места приложения, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труде.

Мобильность рабочей силы подразделяется на социально-профессиональную и территориальную.

***Социально-профессиональная мобильность*** – это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванного различными причинами. Она непосредственно связана с текучестью рабочей силы.

Территориальная мобильность – это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Территориальное движение – это ***миграция***населения, т.е. процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой навсегда или на какое-то время постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему.

В практике учета и анализа выделяются следующие виды миграции:

– по характеру пересекаемых границ – внешняя (эмиграция и иммиграция) и внутренняя;

– по характеру подвижности: постоянная (безвозвратная), временная, сезонная, маятниковая (регулярное ежедневное передвижение населения из одного населенного пункта в другой на работу или учебу);

– по экономическому значению для общества: рациональная и нерациональная (в трудоизбыточные районы);

– по уровню управляемости: планово-регулируемая (распределение молодых специалистов, оргнабор рабочей силы), опосредствовано-регулируемая (приезд на учебу, работу на условиях временного проживания) и нерегулируемая (по собственному желанию с целью восстановления семей, по окончанию трудового договора);

– по мотивации: причины природно-климатического, экономического, социально-политического и военного характера;

– в зависимости от фактора, побуждающего к перемещению: добровольная и принудительная.

Изучается миграция с помощью абсолютных и относительных показателей. К первым относятся показатели количества прибыли (П), выбывших (В), сальдо миграции (или механический прирост), валовой миграции (П+В). Вторые рассчитываются по общей методике на 1000 человек населения. Коэффициент интенсивности прибытий (Кинт.приб.) равен:

 где

Чн – среднегодовая численность населения, чел.;

П – количество прибывших за год, чел.

Аналогично рассчитываются коэффициенты интенсивности выбытий, чистой миграции (по сальдо миграции), общей миграции (по валовой миграции).

**ТЕМА 4. «ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦА»**

1. **Занятость: сущность и формы.**
2. **Безработица и ее виды.**
3. **Государственная политика занятости населения.**

**1. Занятость: сущность и формы.**

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных. Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в сфере труда.

***Занятость*** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход).

Различают следующие виды занятости: *полную, частичную, первичную* и *вторичную*.

*Полная занятость* – это деятельность в размере полного рабочего дня (недели, сезона, года), которая обеспечивает доход нормальных размеров для данного региона.

*Частичная занятость* – характеризуется занятостью конкретного человека неполным рабочим временем или неполной оплатой.

*Первичная занятость* характеризуется занятостью на основном месте работы, если кроме основного места работы или учебы существует дополнительная работа, она называется *вторичной занятостью*.

Согласно закона Украины, «О занятости населения», к занятому населению относятся граждане нашего государства, которые проживают на его территории, на законных правах, а именно:

– работающие по найму на условиях полного или неполного рабочего дня на предприятиях, в организациях независимо от форм собственности, в международных и иностранных организациях в Украине и за границей;

– граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе индивидуальной трудовой деятельностью, творческой деятельностью, члены кооперативов, фермеры и члены их семей, которые участвуют в производстве;

– избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность в органы государственной власти;

– граждане, которые служат: в вооруженных силах; приграничных, внутренних, железнодорожных войсках; органах национальной безопасности; органах внутренних дел;

– особы, которые проходят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства, которые учатся в любых учебных заведениях очной формы, включая обучение по направлению службы занятости;

– занятые воспитанием детей, уходом за больными, инвалидами и гражданами преклонного возраста;

– работающие граждане других государств, которые временно находятся в Украине и выполняют функции, не связанные с обеспечением деятельности посольств и миссий.

***Формы занятости*** – это организационно-правовые способы и условия трудоиспользования. Различают следующие формы занятости:

1) по регулярности трудовой деятельности – постоянную, временную, сезонную, эпизодическую;

2) по регулированию продолжительности рабочего дня – занятость с полным или неполным рабочим днем (неделей);

3) по регулированию режима рабочего дня – занятость по жесткому и гибкому графику;

4) по месту выполняемой работы – работа на предприятии и на дому;

5) по статусу трудовой деятельности – основную и дополнительную.

6) по критерию регистрации трудовой деятельности, занятость бывает: зарегистрированная (наемная работа, предпринимательство, самозанятость); неформальная занятость (деятельность, регистрация, которой не предусмотрена действующим законодательством (предоставление услуг пенсионерам, лицам, которые находятся в неоплачиваемом отпуске и т.д.); теневая занятость; криминальная занятость;

7) по правовому регулированию – основную и специальную формы занятости.

Основная форма занятости регулируется Типовыми правилами внутреннего распорядка для рабочих и служащих предприятия (учреждения). При специальной форме занятости трудовая деятельность работников не совпадает во времени и пространстве либо по другим условиям с Типовыми правилами и нуждается в специальном правовом регулировании, что отражается в трудовом договоре (работа с неполным рабочим днем и т.д.).

***Уровень занятости*** – измеряется долей занятых в общей численности населения либо в численности экономически активного населения.

, где

*Чз* – численность занятого населения;

*Чн* – общая численность населения;

*Чб* – численность безработного населения.

**2. Безработица и ее виды.**

***Безработица***– сложное экономическое, социальное и психологическое явление, одновременно это экономическая категория, которая отображает несоответствие на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос. Причем это несоответствие может быть как в количественном, так и в качественном отношении. Величина безработицы определяется как разность между рабочей силой и занятым населением.

Факторы формирования безработицы могут быть следующие:

* недостаток совместного эффективного спроса;
* не гибкость системы отношений цен и ставок заработной платы, а также инфляция;
* недостаточная мобильность рабочей силы;
* структурные изменения в экономике;
* дискриминация на рынке труда женщин, молодежи и национальных меньшинств;
* демографические изменения численности и состава рабочей силы;
* сезонные колебания производства отдельных отраслей экономики.

Безработным, по методологии Международной Организации Труда, считается тот, кто в настоящий момент не имеет работу, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости. В соответствии с Законом Украины «О занятости населения», «безработными признаются трудоспособные граждане трудоспособного возраста, которые из-за отсутствия работы не имеют заработка или иных предусмотренных законодательством доходов и зарегистрированы в государственной службе занятости, как ищущие работу, готовы и способны приступить к подходящей работе».

В мировой практике стандартный (общий) уровень безработицы рассчитывается как отношение общего числа безработных к численности экономически активного населения.

Различают следующие виды безработицы: *фрикционную, структурную, циклическую, сезонную, институциональную.*

***Фрикционная безработица*** связана с изменением в предложении труда, т.е. одни лица добровольно меняют место работы, другие ищут новую по разным причинам, молодежь впервые ищет работу. Этот вид безработицы считается неизбежным и желательным, т.к. человек улучшает свои условия труда, содержательность труда, оплату.

Возникновение ***структурной безработицы*** связано со структурными изменениями в экономике, закрытием устаревших предприятий и производств, сокращением выпуска продукции, закрытием вредных производств. Работники, которые потеряли работу в одном секторе экономики, не находят себе применение в других. Структурная безработица очень длительная и нежелательная. В структурной безработице можно выделить: технологическую и конверсионную безработицы. Технологическая связана с применением новой техники и технологии, что ведет к увольнению рабочей силы и найму работников принципиально новых специальностей. Конверсионная безработица обуславливается сокращением численности армии и занятых в отрасли оборонной промышленности.

***Циклическая безработица*** вызывается спадом производства, снижением инвестиций в экономику. Совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет.

***Сезонная безработица*** касается тех видов производства, которым присущ сезонный характер и в которых на протяжении года происходят резкие колебания спроса на труд (сельское хозяйство, строительство и т.д.).

***Институциональная безработица*** – это безработица, которая вызывается правовыми нормами, что влияет на спрос и предложение труда. Она обусловлена гарантированной минимальной оплатой труда, системой социального обеспечения, несовершенной налоговой системой т.е. возможностью безработного подождать лучшее место работы.

**3. Государственная политика занятости населения.**

Рынок труда как важная многоплановая сфера экономической и социально-политической жизни общества требует квалифицированного регулирования с целью повышения эффективности его функционирования.

***Политика занятости*** – это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

Государственная политика занятости населения зависит от темпа и характера рыночных изменений.

Направления государственной политики на рынке труда:

* трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров;
* развитие гибкого рынка труда, правовое обеспечение;
* социальная поддержка.

Государственная политика занятости населения базируется на следующих принципах:

– обеспечение социального партнерства субъектов рынка труда, т.е. создание равных возможностей всем гражданам независимо от их происхождения, социального и денежного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, политических убеждений, отношения к религии и т.д.;

– содействие обеспечения эффективной занятости, предупреждению безработицы, создание новых рабочих мест и условий для развития предпринимательства;

– добровольность граждан в выборе сферы деятельности и места работы;

– гласность на основе всесторонней информации населения о вакантных рабочих местах;

– поддержка трудоспособного населения, которым необходима социальная защита;

– полной гарантии занятости, т.е. гарантии сохранения рабочих мест и профессии, гарантии получать доходы.

В зависимости от состояния экономики и рынка труда предусматривается осуществление активного и пассивного способов регулирования занятости. ***Активная политика*** предусматривает:

* создание дополнительных и новых рабочих мест путем реструктуризации экономики, развития частного бизнеса, создания условий для иностранных инвестиций;
* профессиональную подготовку и переподготовку кадров;
* усиление территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы;
* развитие служб занятости.

***Пассивная политика*** предусматривает: выплату пособий по безработице и помощь членам семьи, которые находятся на обеспечении безработного, т.е. это совокупность мероприятий, направленных на устранение негативных последствий безработицы.

Государственная активная политика занятости предусматривает разработку программ занятости. Различают долгосрочные и краткосрочные программы (на один год). Они разрабатываются как на государственном так и на региональном уровнях.

Целью программ занятости является обеспечение занятостью населения, удовлетворение потребностей граждан в труде.

Государственные программы занятости направлены на:

– развитие и структурную перестройку экономики, создание условий для направленности высвобожденных работников в рентабельные производства и приоритетные отрасли экономики;

– предупреждение развития безработицы и ее сокращение путем повышения экономической заинтересованности предприятий и организаций в создании дополнительных рабочих мест;

– усовершенствование системы воспроизводства рабочей силы (улучшением профессиональной подготовки, повышением уровня квалификации);

– защиту безработных и их семьи от негативных последствий безработицы и обеспечение занятости;

– формирование кадровой, материальной, информационной, статистической, финансовой и научно-методической базы государственной службы занятости;

– содействие занятости населения, проживающего в сельской местности.

**ТЕМА №5 «СТОИМОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ»**

**1. Стоимость рабочей силы и факторы, которые влияют на ее формирование.**

**2. Уровень жизни. Структура доходов населения.**

1**. Стоимость рабочей силы и факторы, которые влияют на ее формирование**

Одним из важных элементов рыночной системы хозяйствования является наемный труд. Рабочая сила наемных работников на рынке труда выступает как товар, который имеет определенную стоимость.

***Стоимость рабочей силы*** представляет собой совокупность затрат предпринимателя, связанных с использованием рабочей силы, обеспечением необходимого восстановления. Она определяется объемом жизненных благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности людей, т.е. это поддержание их трудоспособности, профессионально-квалификационного уровня, помощь семье и воспитание детей, духовное развитие личности и т.д.

На стоимость рабочей силы также влияют результаты труда собственника рабочей силы.

Стоимость рабочей силы формируется на рынке путем сравнения результативности, полезности труда с затратами на воспроизводство рабочей силы и устанавливается на уровне, который согласовывает ценность услуг труда для покупателя-предпринимателя, с затратами, которые необходимы для восстановления способности трудиться.

На величину стоимости рабочей силы влияют определенные факторы. Одни увеличивают ее, другие – уменьшают.

К факторам роста стоимости рабочей силы относятся:

– повышение общеобразовательного и квалификационного уровня работников;

– повышение потребности в новых товарах и услугах в зависимости от экономического развития общества;

– увеличение затрат на жилье, транспорт;

– повышение интенсивности труда, психологической нагрузки, что требует больших жизненных средств для восстановления физических, моральных сил.

Снижение стоимости жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, влияет на повышение производительности труда и как следствие одновременно на снижение стоимости рабочей силы. Факторы, которые влияют на понижение уровня оплаты труда, – это неблагоприятная конъюнктура на рынке труда; повышение налогов на оплату труда; задолженность населения по всем формам кредита и т.д.

В состав стоимости рабочей силы входят следующие элементы:

– заработная плата (тарифный заработок, должностные оклады, премиальные выплаты, надбавки, доплаты и т.д.);

– натуральные выплаты (питание, затраты на жилье и т.д.), которые предоставляются предпринимателями;

– затраты работодателей на социальное страхование;

– затраты, связанные с профессиональной подготовкой, повышением квалификации персонала, профессиональной ориентацией и подбором кадров;

– затраты на социально-бытовое обслуживание (столовые, буфеты и др. подразделения общепита, культурное обслуживание и аналогичные услуги);

– налоги, которые рассматриваются как затраты на рабочую силу (на фонд заработной платы, доход).

Объектом сделки на рынке труда выступает право на использование единицы ресурса труда определенного качества в течение некоторого промежутка времени в конкретных условиях.

***Рыночная цена единицы труда*** – это ставка заработной платы, обусловленная в договоре и определяющая уровень оплаты труда, имеющего конкретные профессионально-квалификационные характеристики в единицу времени.

Цена рабочей силы зависит от конъюнктуры рынка труда, спроса и предложения рабочей силы. На ставку заработной платы влияют рыночные и нерыночные факторы. Среди ***рыночных факторов***, влияющих на ставку заработной платы и конъюнктуру рынка труда, можно выделить следующие:

– изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд;

– полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор);

– эластичность спроса на труд по цене. Повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), и как следствие, увеличение издержек предпринимателя ведут к снижению спроса на труд, а следовательно, к ухудшению условий найма. В то же время эластичность спроса на труд по цене (т.е. его реакция на колебания цены труда) уравновешивает ставку заработной платы;

– взаимозаменяемость ресурсов. Рассматривая воздействие данного фактора, следует отметить, что возможности работодателя снизить издержки на труд при неизменной технической базе существенно ограничены. Ставка заработной платы, будучи вполне гибкой в сторону увеличения, практически не двигается в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. Основные возможности работодателя в снижении издержек на труд связаны с сокращением переменной части заработка, дополнительных социальных льгот и гарантий работника, уменьшением удельных издержек на труд за счет увеличения рабочего времени, повышения интенсивности труда (замещение живого труда более производительной техникой), организационных мер;

– изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, влечет за собой, в первую очередь, увеличение воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит уровня заработной платы в целом. При понижении цен такой прямой зависимости не будет.

На уровень оплаты труда кроме рыночных взаимодействуют и ***нерыночные факторы***, к которым относятся меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда.

На цену рабочей силы влияет ее качество, чем выше уровень образования работника, тем выше качество выполняемой работы, а следовательно, и цена.

**2. Уровень жизни. Структура доходов населения.**

***Уровень жизни*** характеризует структура материальных потребностей населения и степень их удовлетворения. Это интегральный показатель, отражающий потребление населением материальных и духовных благ и степень удовлетворения потребностей в этих благах в определенный момент развития общественного производства.

Уровень жизни характеризуется системой показателей: объемом реальных доходов на душу населения; уровнем и структурой потребления продовольствия, товаров и услуг; уровнем и динамикой цен на основные предметы потребления; размером квартплаты и коммунальных платежей, налогов, транспортных расходов, социальных выплат семье; продолжительностью рабочего времени; уровнем образования, медицинского обслуживания, возможностью пользоваться общедоступными социальными благами (учреждения культуры, отдых, спорт и т.д.; средней продолжительностью жизни; удельным весом населения, находящегося за чертой бедности, и населения, имеющего возможности удовлетворять максимум своих разумных потребностей.

В соответствии с Конвенцией 117 Международной организации труда «Об основных целях и нормах социальной политики» государство должно принять все меры для обеспечения такого жизненного уровня, включая пищу, одежду, жилище, медицинское обслуживание и социальное обеспечение, а также образование, которые необходимы для поддержания здоровья и благосостояния независимых производителей, наемных работников и их семей.

Важным показателем уровня жизни является ***доход населения***, который представляет собой совокупность денежных и натуральных средств для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей, формирующихся за счет собственного труда и других источников.

Основные источники формирования доходов семьи – заработная плата, пенсии, пособия, предпринимательский доход, дивиденды и другие доходы от собственности, средства от реализации продукции личного подсобного хозяйства и т.д.

Различают: 1)***доходы номинальные*** как величина совокупного дохода (суммы денег и других ценностей и благ, которые субъект зарабатывает или получает в течение определенного времени), оцениваемая в денежном выражении;

2) ***доходы реальные***, т.е. сумма товаров и услуг, которые можно приобрести на денежный (номинальный) доход, т.е. номинальные доходы за вычетом обязательных платежей и взносов, скорректированные на индекс потребительских цен.

Понятие *«уровень жизни»* тесно связано с понятием *«прожиточного минимума»*, под которыми понимается минимальный размер денежных средств, необходимых для обеспечения физической жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья, обеспеченный ресурсами (средствами государственного и местных бюджетов и наличием товаров и услуг).

В условиях кризисного развития экономики разрабатывается и принимается ***бюджет прожиточного минимума****,* который отражает объем и структуру потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия активного физического состояния взрослого населения, социального и физического развития подростков.

Расчеты прожиточного минимума по отраслям и социальным группам призваны служить для разработки параметров уровня доходов, необходимого для воспроизводства рабочей силы, при заключении коллективных договоров, отраслевых, региональных и генеральных тарифных соглашений.

***Минимальные социальные стандарты*** уровня жизни населения, обеспечивающие минимально необходимую степень удовлетворения основных потребностей человека, включают помимо прожиточного минимума нормативы обеспеченности жильем, охраны здоровья, образования, культуры, условий и охраны труда, занятости, нормативы состояния окружающей среды.

Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины, для предприятий всех форм собственности. ***Минимальная заработная плата*** – это официально устанавливаемый государством минимальный размер заработной платы, зависящий от уровня прожиточного минимума. Этот размер не может быть ниже стоимостной величины черты малообеспеченности в расчете на трудоспособное лицо. Он пересматривается в зависимости от роста индекса цен на потребительские товары и тарифов на услуги по соглашению сторон коллективных переговоров. Минимальная заработная плата является основой для определения государственных тарифов в сфере оплаты труда, пенсий, стипендий и других социальных выплат. В минимальную заработную плату не включат доплаты, надбавки и компенсационные выплаты.

**ТЕМА №6. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ ЕЕ РОСТА**

1. **Понятие производительности и производительности труда.**
2. **Методы измерения производительности труда.**
3. **Факторы и резервы роста производительности труда.**
4. **Понятие производительности и производительности труда.**

Любая целенаправленная производственная деятельность направлена на достижение определенного результата, эффекта. *Эффект* – действие, результат чего-нибудь. Вопрос результативности и эффективности человеческой деятельности всегда находился в центре внимания экономической теории и хозяйственной практики. Отношение результатов к затратам считают *экономической эффективностью*. Кроме экономической эффективности существует понятие *социальной эффективности*, под которой понимают соответствие результата общественного труда потребности общества и личности.

***Производительность***– это отношение количества продукции (товаров, услуг), созданной производственной системой за определенный период, к количеству ресурсов (труд, капитал, энергия и т.д.), используемых для создания производства этой же продукции за тот же период.

Наряду с производительностью в анализе производственных систем используют также другие показатели, а именно:

- *действенность* – степень достижения целей системы;

- *экономичность* – соотношение необходимых и фактических затрат ресурсов;

- *качество* – соответствие характеристик продукции стандартам и требованиям потребителей;

- *прибыльность* – соотношение прибыли и затрат.

В анализе эффективности труда существенное значение имеет соотношение прибыли от данного вида деятельности и соответствующих затрат труда. Такое соотношение называют *рентабельностью затрат на оплату труда* или рентабельность суммарных затрат на персонал.

***Производительность труда*** – показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников, она определяется отношением количества изготовленной продукции или услуг и затратами труда, т.е. выработкой на единицу затрат труда.

Однако эффективность труда включает еще психологические и социальные аспекты.

*Психофизиологическая эффективность труда* определяется влиянием трудового процесса на организм человека. С этой точки зрения эффективным может быть труд, который наряду с производительностью обеспечивает соответствующие нормы санитарно-гигиенических условий и безопасности, достаточное содержание работы и сохранение границ ее разделения, возможность всестороннего развития физических и умственных способностей людей в процессе труда, предупреждение негативного влияния производственной среды на работника.

*Социальная эффективность труда* включает требования гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, усиление социально- политической активности и усовершенствование всего образа жизни.

Если не обеспечиваются психофизиологическая и социальная эффективность труда, то обязательно снижаются темпы роста производительности труда. Поэтому учитывать эффективность труда во всех аспектах необходимо при определении факторов и резервов увеличения производительности труда.

На уровень производительности труда влияет величина экстенсивного использования труда, интенсивности труда, а также технико-технологический и организационный уровень производства.

*Экстенсивная* характеристика труда отображает степень использования рабочего времени и его продолжительность, при неизменных других характеристиках.

*Интенсивность труда* характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством энергии, затраченным за это время. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психологическими возможностями людского организма, а это значит, что интенсивность труда имеет психофизиологические границы и не может быть безграничным.

Источником роста производительности труда, который не имеет границ, является научно-технический прогресс, техническое, технологическое и организационное усовершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и т.д.

1. **Методы измерения производительности труда.**

В практике отечественных предприятий ***производительность труда*** – это мера эффективности труда, характеризуемая выработкой продукции в единицу времени на одного работника, либо затратами времени на производство единицы продукции или работы.

В этом определении отражены оба показателя производительности труда.

Первый – *выработка* на одного работающего рассчитывается по формуле:

 (1)

где ПТ – производительность труда;

 N – выпуск продукции за соответствующий период (год, месяц) в принятых единицах измерения;

ЧППП – численность промышленно-производственного персонала предприятия, чел.

Вместо численности (ЧПП) можно использовать отработанные за анализируемый период человеко-дни или человеко-часы и получить среднедневную или среднечасовую производительность труда.

*Трудоемкость* – это обратный показатель производительности труда.

 (2)

ТЕпр.пр.– трудоемкость производственной программы за соответствующий период, н.час.

Если при расчете эффективности результаты характеризуются размером прибыли, то эти показатели эффективности называются *рентабельностью* (прибыльностью).

Показателем эффективности труда является соотношение прибыли от данного вида трудовой деятельности и соответствующих затрат труда и это соотношение называется рентабельностью труда, или точнее – рентабельностью суммарных затрат на персонал и в общем определяется по формуле: 

где R – рентабельность труда;

 D – созданная трудом стоимость;

 Z – затраты на организацию данного труда;

Р – прибыль.

Индекс *i* означает, что все показатели должны соответствовать одному и тому же (например i-му) виду труда.

На практике используются различные методы измерения выработки и динамики производительности труда. Применение того или иного метода обусловлено, во-первых, уровнем, на котором измеряется производительность труда, а во-вторых, задачей, которая стоит перед экономической службой, производящей расчеты.

Выделяют следующие основные методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, стоимостной и трудовой.

Натуральный метод измерения производительности труда характеризуется показателями выработки, определенными в единицах физического объема (тонны, штуки, кг, метры). Метод прост, нагляден и достоверен.

Условно-натуральный метод заключается в том, что один вид продукции или работы приравнивается к другому (преобладающему) по относительной трудоемкости.

*Пример:* Если в бригаде произведено 20 изделий с трудоемкостью 8 чел.-ч, а 10 изделий с удельной трудоемкостью 12 чел.-ч., то условно-натуральный объем продукции 35 изделий:



На уровне предприятий и их крупных подразделений для измерения объемов производства и производительности труда применяется в основном стоимостной метод. Все виды и объем продукции, работ и услуг выражаются в едином денежном показателе – в гривнах, который определяется путем умножения объемных показателей на соответствующие оптовые цены. Выработка также рассчитывается в денежном выражении.

В основу трудового метода положено измерение объемов производства с помощью условной трудоемкости производства – в неизменных нормо-часах (объемы работ умножаются на соответствующие нормы времени, результаты суммируются).

Трудоемкость единицы продукции определяется путем деления трудозатрат всего производства на объем продукции, которая выпущена за определенный период.

Трудоемкость продукции может выражаться в различных количественных показателях в зависимости от того, затраты труда каких категорий работников учитываются при производстве той или иной продукции. Если учитываются затраты труда только основных рабочих, непосредственно участвующих в изготовлении продукции, то это будет технологическая трудоемкость; затраты труда рабочих, обеспечивающие и обслуживающих производство в основных и вспомогательных ценах, составляют трудоемкость обслуживания; затраты труда всех рабочих – основных и обеспечивающих и обслуживающих – производственную трудоемкость, т.е. . Затраты труда руководителей, специалистов, технических исполнителей и прочего персонала составляют трудоемкость управления, а все три элемента – полную трудоемкость:



1. **Факторы и резервы роста производительности труда.**

Производительность труда – показатель динамичный. Она постоянно изменяется под воздействием множества причин и факторов. Одни из них способствуют повышению производительности труда, другие могут вызывать ее снижение.

***Факторы*** изменения производительности труда – это те движущие силы или причины, под влиянием которых изменяется ее уровень. Факторы можно разделить на две группы:

* 1. факторы роста производительности труда, улучшения организации труда и производства, и социальных условий жизни трудящихся;
	2. факторы, негативно отражающиеся на производительности труда (неблагоприятные природные условия, плохая организация производства и труда, напряженная социальная обстановка).

На уровне предприятия все факторы можно разделить на внутренние и внешние.

По своему внутреннему содержанию и сущности все факторы принято объединять в следующие основные группы.

***1. Материально-технические***, связанные с уровнем развития техники и технологии, внедрением в производство научных открытий и разработок, совершенствованием орудий и средств труда, являющихся результатом научно-технического прогресса.

Решение задач усовершенствования производства осуществляется путем:

- модернизации оборудования;

- замены морально устаревшего оборудования новым, более производительным;

- повышения уровня механизации и автоматизации производства,;

- внедрения новых прогрессивных технологий;

- использование новых видов сырья, прогрессивных материалов и других средств.

***2. Организационные***, обусловлены организацией производства, труда и управления.

***3. Организационно-экономические***, связанные с составом работников, уровнем их квалификации, условиями труда и быта, отношением работников к собственности, эффективностью стимулирования труда и заинтересованностью в конечных результатах производства.

***4. Социально-психологические*** – это качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень дисциплины, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентаций, стиль руководства и т.д.

Кроме того, производительность труда обусловлена экономическими, природными и социальными условиями, в которых осуществляется процесс труда, и такими, что влияют на предприятие из внешней среды. К внешним факторам следует отнести – качество государственного экономического механизма; социально-экономические условия в обществе и регионах; ситуацию на национальном и мировом рынках; уровень кооперации; природные условия и т.д.

Все факторы тесно взаимосвязаны и находятся во взаимодействии. Группа материально-технических факторов является ведущей и определяющей остальные факторы.

В результате действия материально-технических факторов возрастает во много раз производительная сила труда и снижается технологическая трудоемкость продукции (т). Рост производительности труда по показателю снижения трудоемкости определяется по формулам:

 или 

где ПТ – повышение производительности труда, %;

 ПСТ – снижение трудоемкости единицы продукции, %;

 СТ – снижение трудоемкости единицы продукции, чел.-ч;

ТИСХ – исходная трудоемкость, необходимая для выполнения работ по изготовлению единицы продукции до внедрения мероприятия, чел.-ч.

Расчеты возможного роста производительности труда при улучшении использования рабочего времени производятся по одной из следующих формул:

 или 

где ПТ – процент возможного роста производительности труда за счет улучшения использования рабочего времени;

 ФРВПЛ – планируемый фонд рабочего времени на одного рабочего, смен, ч или мин.;

ФРВбаз – базовый (фактический) фонд рабочего времени до осуществления мероприятий (в том же измерении);

Ппл – остаточный (планируемый) процент потерь рабочего времени по организационным причинам после осуществления мероприятий (он может быть равен и нулю);

Пбаз – базовый процент потерь рабочего времени.

Чем выше удельный вес производственных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, тем выше при прочих равных условиях и производительность труда в среднем на одного работника.



где ДПР(ПЛ) и ДПР(БАЗ) – соответственно планируемый и базовый удельные веса производственных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, %.

***Резервы роста производительности труда*** – это возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности.

Существует несколько классификаций резервов роста производительности труда:

1. по содержанию – резервы улучшения использования живого труда (рабочей силы), резервы использования орудий и предметов труда;
2. по признакам возможностей их использования – резервы запаса (неиспользование оборудования по мощности или времени работы; изученные, но еще не внедренные передовые методы труда и т.д.) и резервы потерь (потери рабочего времени, брак, перерасход топлива);
3. по времени использования – текущие и перспективные;
4. по месту выявления и использования – общегосударственные, межотраслевые, отраслевые и внутрипроизводственные.

Внутрипроизводственные имеют важнейшее значение, т.к. все виды резервов выявляются и реализуются непосредственно на предприятии.

Выявление имеющихся резервов осуществляется на основе анализа уровня и динамики производительности труда на отдельных участках производствах или по видам работ в текущем и предыдущем периодах.

**ТЕМА №7 «ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА»**

1. **Понятие, содержание и задачи организации труда.**
2. **Основные элементы организации труда персонала.**
3. **Понятие, содержание и задачи организации труда.**

Организация труда означает приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, которая характеризуется совокупностью элементов и их стойким взаимодействием, содержанием функционирования этих элементов, направлениями и динамикой их развития. В связи с тем, что процесс труда охватывает технологическую, экономическую, правовую, социальную, морально-психологическую и другие составляющие, организация труда предусматривает согласование всех отношений, которые формируются и реализуются между его участниками.

*Организация труда на предприятии* – это процесс многогранный и сложный, направленный на оптимальное объединение интересов участников производства и создание необходимых условий для эффективного функционирования его средств.

***Организация труда*** – во-первых, состояние системы, которая состоит из конкретных взаимосвязанных элементов и отвечает целям предприятия; во-вторых – это систематическая деятельность людей по внедрению нововведений в существующую организацию труда для приведения ее в соответствие с достижениями развития науки, техники и технологии. Организация труда имеет две стороны: природно-техническую и социально-экономическую.

Рассматривая вопросы организации труда, как определенный круг самостоятельных проблем, следует иметь ввиду, что их невозможно изолировать от выяснения сути организации производства в целом. Процесс материального производства наряду непосредственно с живым трудом включает в себя предметы труда, т.е. все, на что направлен труд (объекты его применения), и средства труда, с помощью которых осуществляется действие людей на предметы труда. Обеспечение взаимодействия этих трех составляющих производственного процесса является *задачей организации производства.*

***Организация труда*** – это система использования живого труда, определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, который позволяет наиболее эффективно объединить технику и людей в едином производственном процессе и обеспечивает повышение производительности труда, охрану труда, здоровье работников, их профессиональный и духовный рост.

*Сущность организации труда* состоит в создании таких условий, которые обеспечили наибольшую эффективность производства, способствовали всестороннему развитию работников.

Различают: общеорганизационные принципы и принципы, которые определяют организационно- технические аспекты системы организации труда.

К первым относятся:

- принцип планомерности труда (на уровне предприятия планирование охватывает все этапы производственного цикла);

- принцип комплексности (учитывает взаимодействие все элементов системы организации труда и различных уровней управления производством)

- принцип научности (применение прогрессивных методов организации труда);

- принцип нормативности (использование в организации труда прогрессивных нормативов и стандартов);

- принцип эффективности (максимальный материальный и социальный эффект с минимальными затратами).

Вторая группа принципов охватывает:

- принцип обязательного соответствия между техническим оснащением производства и уровнем организации труда;

- принцип системности и комплексности решения всех практических вопросов организации труда;

- принцип пропорциональности и согласованности в работе отдельных групп, которые работают с целью создания единого производственного коллектива;

- принцип непрерывности и ритмичности процесса труда во всех звеньях и на всех этапах производственного процесса.

***Факторы, влияющие на форму организации труда:*** научно-технический прогресс, систематическое усовершенствование техники и технологии; система организации производства; психофизиологические факторы и особенности экологической среды; факторы, связанные с характером заданий, которые решаются в разных звеньях системы управления производства.

Как составная часть организации производства, организация труда включает определенные средства, направленные на рациональное использование рабочей силы.

При принятии решений в альтернативных ситуациях в выборе между различными формами организации труда следует учитывать экономические, социальные и психофизиологические критерии.

***Рациональная организация труда***призвана решить следующие задачи.

*Экономическую задачу*, которая состоит в максимальном уменьшении затрат на производство.

*Психофизиологическую задачу*, которая связана со здоровьем трудящихся и улучшением условий труда, безопасностью людей и поддержанием высокого уровня трудоспособности.

*Социальную задачу*, которая решается путем повышения уровня удовлетворенности людей своей работой, развития личности работающих.

Организация труда в обществе в целом базируется на действующих базовых отношениях собственности, существующем в государстве хозяйственном механизме, социально-экономическом развитии и состоянии, определенных морально-культурных ценностей общества.

1. **Основные элементы организации труда персонала.**

В содержании организации труда, в зависимости от решаемых заданий, можно выделить **основные элементы**.

1. ***Разделение и кооперация труда***, что предусматривает научно-обоснованное распределение работников в зависимости от систематизированных трудовых функций, машин, механизмов, рабочих мест, а также группирование и комбинирование работников в коллективе.

*Разделение труда*– это разграничение деятельности людей в процессе совместного труда. Основной принцип разделения труда – сочетание специализации работников с повышением их профессионально-технических знаний. Конкретные формы разделения труда на предприятии определяются структурой производственного процесса.

По отношению к производственному процессу все работники предприятия делятся на промышленно-производственный персонал и непромышленный.

По характеру участия в производственном процессе осуществляется функциональное разделение труда, т.е. выделяются рабочие (основные и вспомогательные), а также служащие (руководители, специалисты, служащие).

По характеру выполняемых работ осуществляется технологическое разделение труда, т.е. разделение по профессиям и специальностям.

По сложности выполняемых работ рабочие распределяются по разрядам, а служащие по категориям.

Разделение труда включает также соответствующую расстановку людей в процессе производства, их распределение по подразделениям, рабочим местам и сменам.

*Кооперация труда*– это совместное участие людей в одном или разных, но связанных между собой процессах труда. Формы кооперации труда:

1) создание производственных бригад для работы на крупных и сложных агрегатах, которые нельзя обслуживать одним рабочим; при выполнении сложного комплекса работ, который нельзя разделить на части; при взаимосвязанных работах (на поточных линиях); при взаимосвязанных основных и вспомогательных работах.

По однородности выполняемых работ бригады могут быть специализированные и комплексные.

По режиму работы выделяются бригады *сменные* и *сквозные.*

2) Совмещение профессий, которое достигается за счет рациональной организации труда в следующих случаях:

* + если у работника имеется свободное время для выполнения работ по другой профессии (специальности);
	+ при работе в бригаде, когда условия труда требуют взаимозаменяемости рабочих;
	+ при использовании многооперационного оборудования, требующего от рабочего различных знаний.

Совмещение может быть полным и частичным.

Формы совмещения профессий: совмещаются две основные работы, относящиеся к разным специальностям, две вспомогательные; основная и вспомогательная; основная или вспомогательная работа с административными функциями (не освобожденный бригадир).

3) Многостаночное обслуживание, предполагающее уплотнение рабочего дня и повышение производительности его труда путем обслуживания одновременно (по специальному графику) нескольких единиц оборудования.

2. ***Нормирование труда***, что предусматривает реальные расчеты норм затрат труда на производство продукции и оказание услуг, как основу для организации труда и определения эффективности производства.

3. ***Организация и обслуживание рабочих мест***, что включает их рациональное планирование и оснащение в соответствии со стандартами; эффективную систему обслуживания рабочих мест; аттестацию и рационализацию рабочих мест.

Важным элементом организации труда является организация рабочего места с целью создания на каждом из них необходимых условий для высокопродуктивной и высококачественной работы при минимальных физических усилиях и минимальном напряжении работника.

*Рабочее место* – это первичное звено производства, зона приложения труда одного или нескольких (коллективное рабочее место) исполнителей, определенная на основании трудовых и других действующих норм и оснащение необходимыми средствами для трудовой деятельности. Рабочее место определяется условиями труда (нормальные, вредные, тяжелые), режимом труда и отдыха, характером труда (разнообразный, монотонный).

Классификация рабочих мест:

* по профессиям;
* по типу производства (массовое, серийное и единичное);
* по количеству исполнителей (индивидуальные и коллективные);
* в зависимости от специализации (специализированные и универсальные);
* по уровню механизации (ручные, механизированные, автоматизированные, аппаратные);
* в зависимости от числа обслуживаемого оборудования (одностаночные, многостаночные);
* по видам производства (основные и вспомогательные);
* в зависимости от условий труда (стационарные и подвижные, подземные и высотные, рабочие места с быстрыми или небезопасными условиями труда и т.д.).

***Организация рабочих мест*** – это подчиненная целям производства система мероприятий по их оснащению средствами и предметами труда, планирование и размещение их в определенном порядке, обслуживание и аттестация.

Оснащение рабочего места состоит из совокупности средств труда, необходимых для выполнения конкретных трудовых функций.

Планирование рабочего места – рациональное размещение в пространстве материальных элементов производства, которые составляют оснащение рабочего места и расположение самого работника.

Обслуживание рабочего места предусматривает своевременное его обеспечение всем необходимым, включая техническое обслуживание (наладку, регулирование, ремонт); регулярную подачу необходимых видов энергии, информации; контроль качества работы оборудования, транспортное и хозяйственное обслуживание (уборка, чистка оборудования и т.д.).

Для комплексной оценки качества организации рабочих мест, для поиска и введения в действие резервов повышения эффективности труда, используют механизм аттестации комплексно оценивают техническое и организационное состояние рабочего места, условия труда и технику безопасности, рассматривают возможности повышения фондоотдачи, использование квалифицированного потенциала работников. Аттестация позволяет выявить отклонения от нормативных требований или от конкретных требований производственного процесса или исполнителя и усовершенствовать организацию рабочего места. В результате аттестации принимается одно из решений: продолжать эксплуатацию без изменения; дозагрузить, рационализировать; ликвидировать. Основной целью аттестации и рационализации должно быть повышение эффективности труда и выполнение требований по охране и безопасности труда.

***4. Организация набора персонала и его развитие***, что включает планирование потребности в рабочей силе, профориентацию и профотбор, наем персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию. Общая организация труда на предприятии может быть обеспечена лишь при условии необходимого количества персонала с профессиональными характеристиками, отвечающими требованиям производства.

***5. Улучшение условий труда***, что предусматривает снижение и по возможности исключение вредности производства, чрезмерных физических, психологических и эмоциональных напряжений, эстетику производства, формирование системы охраны и безопасности труда.

Условия труда – это совокупность факторов внешней среды, которые воздействуют на здоровье и трудоспособность человека в процессе труда. Условия труда на каждом рабочем месте формируются под влиянием следующих групп факторов: производственных, санитарно-гигиенических факторов безопасности, инженерно-психологических, эстетических и социальных.

Производственные факторы обусловлены особенностями техники и технологии, уровнем механизации и автоматизации труда, качеством оснащения рабочих мест, режимом работы и отдыха. От них зависят физические усилия и нервное напряжение, рабочее положение работника, темп и монотонность работы.

Санитарно-гигиенические факторы – это температура, влажность, загрязненность воздуха, шум, вибрация, освещение на рабочем месте.

Факторы безопасности – предусматривают защиту работников от травм, поражений током, химического и радиационного загрязнения.

Инженерно-психологические факторы означают комфортность на рабочем месте, совершенство конструкции техники, совершенство управления и средств контроля за ходом технологического процесса, удобство обслуживания машин и механизмов.

Эстетические факторы – определяют красоту производственной среды, приемлемые формы, цвет и звук на рабочем месте, успокаивающее оформление зон отдыха и т.д.

Социальные факторы – определяются взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства, миссией и целями предприятия. Под действием этих факторов формируется морально-психологический климат в коллективе.

В соответствии с рекомендациями Международной организации труда выделяют десять основных групп факторов производственной среды, которые воздействуют на трудоспособность человека и вызывают утомление:

– физические усилия (передвижение или поддержка груза, усилия при воздействии на предметы труда и т.д.). Различают четыре уровня: незначительное, среднее, тяжелое и очень тяжелое;

– нервное напряжение (сложность расчетов, особые требования к качеству или точности. Уровни: незначительный, средний, повышенный;;

– темп работы (количество трудовых движений в единицу времени). Уровни: умеренный, средний, высокий;

– рабочее положение – четыре вида: ограниченное и очень неудобное;

– монотонность работы (многократность повторения однообразных кратковременных операций, действий, циклов). Уровни: незначительный, средний, повышенный;

– температура, влажность в рабочей зоне. Уровни: незначительный, повышенный (пониженный), средний, высокий, очень высокий;

– загрязнение воздуха (содержание примесей в 1м3 или 1 л воздуха и их воздействие на организм человека). Пять степеней: незначительная, средняя, повышенная, сильная, очень сильная;

– производственный шум (частота шума в герцах, сила шума в децибелах). Различают: умеренный, повышенный и сильный шум;

– вибрация, вращение, толчки на рабочем месте. Три уровня: повышенный, сильный, очень сильный;

– освещенность в рабочей зоне (в люксах). Два уровня: недостаточная и плохая или ослепляющая.

Охрана труда – это осуществление комплекса мероприятий технического характера (ограждение опасных мест, внедрение безопасной техники, смена технологий) и санитарно-гигиенических мероприятий (рациональное освещение, создание благоприятного микроклимата и т.д.), которые обеспечивают нормальные условия труда.

Техника безопасности и промсанитария являются самостоятельными науками, изучающими условия труда, которые могут стать причиной несчастных случаев, профессиональных заболеваний и производственного травматизма.

***6. Эффективное использование рабочего времени***, оптимизация режимов труда и отдыха, т.е. установление рационального чередования времени работы и отдыха на протяжении смены, недели, месяца, года. Различают сменный режим, который регламентирует темп и ритм работы, величину и частоту перерывов в работе, в том числе перерыв на обед; дневной режим устанавливает число смен и их продолжительность; недельный режим устанавливает число рабочих и выходных дней в неделю; месячный (годовой) режим предусматривает число рабочих дней в году, количество выходных, отпуск, а также праздничные дни.

***7. Рационализация трудовых процессов***, внедрение оптимальных приемов и методов работы.

***Трудовой процесс*** – это материально и технически обусловленный, организованный процесс приложения человеком умственных и физических усилий для получения полезного результата, процесс создания из ресурсов необходимых ценностей и благ, который осуществляется и руководится человеком.

Трудовые процессы делятся по следующим признакам: по характеру предметов и продуктов труда; по функциям работников; по степени механизации труда; в зависимости от тяжести и быстроты условий труда и т.д.

В зависимости от характера предмета и продукта труда различают материало-энергетические и информационные трудовые процессы.

По функциям трудовые процессы классифицируются согласно функциям разделения труда между различными категориями работников предприятий, в зависимости от характера выполняемых ими функций и участия в производственном процессе:

а) трудовые процессы работников, технические исполнители, специалисты, руководители;

б) основные трудовые процессы и вспомогательные.

По мере механизации труда трудовые процессы делятся на ручные, машинно-ручные, машинные и автоматизированные.

Структурно любой трудовой процесс состоит из технологической операции.

*Технологическая операция* – это часть трудового процесса, которая выполняется одним или группой работников на одном рабочем месте, над одним предметом труда.

В структуре операции для анализа и нормирования труда принято выделять трудовые приемы, действия и движения.

Трудовое движение – это одноразовое перемещение рабочих органов человека при выполнении трудового действия (взять инструмент, нажать кнопку и т.д.).

Трудовые действия – это логически завершенная совокупность трудовых движений, которые выполняются без перерыва одним или несколькими рабочими органами человека при неизменных предметах и средствах труда (выключить ПК)

Трудовой прием – это определенная совокупность трудовых действий и движений работника с неизменными предметами и средствами труда, которые выполняются последовательно и имеют конкретные целевые назначения («сделать копию документа» с помощью множительной техники).

Методы труда – это способы осуществления процесса труда, определенная последовательность и состав трудовых приемов и операций.

Для поддержания организации труда на необходимом уровне необходимо выявление и использование рациональных приемов и методов труда, изучение передового опыта, его научный анализ и внедрение, разработка и проектирование оптимальных способов исполнения производственных заданий.

Рационализация трудового процесса предусматривает последовательное проведение следующих этапов: выявление, изучение, анализ, обобщение, проектирование и освоение рациональных приемов и методов труда.

***8. Трудовая активность***, как элемент организации труда означает полную реализацию интеллектуального и физического потенциала работников в процессе их трудовой деятельности. Различают четыре группы показателей трудовой активности в зависимости от целевого направления трудовой деятельности.

*Производственно-экономическая активность*, характеризует перевыполнение работником производственных показателей.

*Творческая активность* характеризует деятельность, которая направлена на решение творческих нестандартных производственных заданий.

*Развитие личности в процессе трудовой деятельности* – указывает на степень использования отдельным работником возможностей, которые предоставляются предприятием, с точки профессионального и квалификационного роста.

*Общественная активность* в процессе производства – характеризует деятельность работника, которая направлена на формирование благоприятного климата в коллективе, развития взаимопомощи, расширения участия работников в управлении производством.

***9. Мотивация труда.*** Важным элементом организации труда является материальное и моральное стимулирование труда, которое формирует мотивы участия работников в процессе производства.

***10. Улучшение дисциплины труда.*** Понятие «дисциплина» относительно человеческой деятельности означает четкое выполнение установленного порядка, общепринятых или директивно установленных правил.

Дисциплина как признак человеческой деятельности воспитывается, устанавливается и усиливается под воздействием следующих факторов:

– принуждение со стороны власти или влияние строгой социальной необходимости вызывают принудительную дисциплину, которая может сдерживаться неэкономическими или экономическими методами, однако быстро рушится при послаблении действия факторов, которые ее сдерживают;

– осмысление необходимости придерживаться юридически установленных или традиционных норм и правил, которые в итоге отвечают собственным интересам, означает добровольную, осмысленную дисциплину, которая является надежнее и более долговечной, и является признаком культуры личности;

– внутреннее убеждение человека. Который предъявляет к себе высокие требования и постоянно их выполняет, что означает самодисциплину, которая является одной из основных характеристик целенаправленной, сильной личности.

Дисциплина труда является объективно необходимой формой связи между работниками, которые берут участие в общем процессе труда.

Методы осуществления дисциплины труда: административные, правовые, организационные, экономические (материальные) и моральные.

**ТЕМА №8. «НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, КАК ОСНОВА ЕГО ОРГАНИЗАЦИИ»**

1. **Суть и значение нормирования труда. Объекты нормирования труда.**
2. **Рабочее время и его элементы: методы затрат рабочего времени, использование их результатов.**
3. **Содержание технического нормирования труда.**
4. **Система нормативов труда.**
5. **Законодательное регулирование рабочего времени и времени отдыха.**

**1. Суть и значение нормирования труда. Объекты нормирования труда.**

В рыночной экономике повышается значение нормирования труда, как основы ее организации и существенного инструмента экономического механизма, который определяет эффективность деятельности предприятия.

*Нормирование труда* – это вид деятельности в управлении предприятием, направленный на установление оптимальных соотношений между затратами и результатами труда, а также между численностью работников разных групп и количеством единиц оборудования.

Содержание работы по нормированию труда на предприятии включает: анализ производственного процесса; разделение его на части; выбор оптимального варианта технологии и организации труда; проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов работы, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха; расчет норм в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов; их внедрение и дальнейшую корректировку в связи со сменой организационно-технических условий трудовой деятельности.

Нормы труда должны отображать наиболее эффективный вариант использования имеющихся трудовых и материальных ресурсов, которые фиксируют достигший уровень технико-технологического и организационного достижений на предприятии и для этих условий устанавливаются определенной мерой.

В рыночных условиях хозяйствования научно обоснованное нормирование труда становится наиболее надежным средством обеспечения конкурентоспособности предприятия, потому что снижаются затраты труда, происходит экономия денег на оплату труда, а соответственно снижается себестоимость продукции и повышается эффективность хозяйствования.

Разнообразие видов трудовой деятельности людей предполагает разнообразие объектов нормирования труда.

Более обобщению можно выделить две формы затрат труда:

– затраты рабочего времени;

– затраты рабочей силы (физической и нервной энергии человека).

Универсальной мерой труда и чаще всего используемым объектом его нормирования является рабочее время. В Украине норма рабочего времени устанавливается относительно рабочей недели и составляет 40 часов при нормальных условиях труда.

Своеобразной формой нормирования рабочего времени является установление необходимой численности персонала.

Ко второй группе объектов нормирования труда относятся: установление объемов работы, зоны обслуживания, а также затраты физической и нервной энергии.

При нормировании объемов работы устанавливается нормированное задание в натуральных показателях на смену, месяц, учебный год и т.д.

В промышленности наиболее распространенным объектом нормирования труда является зона обслуживания. Она определяется количеством средств производства, эффективную работу которых можно обеспечить одним работником или бригадой.

Затраты физической и нервной энергии работников менее всего исследованы среди объектов нормирования. Они могут характеризоваться темпом работы, степенью занятости, показателем утомляемости и т.д. (нормы тяжести труда).

Нормирование труда можно рассматривать в двух направления: организационно-технологическом и социально-экономическом.

*Организационно- технологическое* нормирование должно обеспечить разделение рабочего времени на выполнение конкретных операций, установление соотношения работы различных машин в технологическом процессе и определение их количества, соотношение факторов производства (средств и предметов труда и рабочей силы).

*Социально-экономическое* нормирование отображает отношение к собственности, экономические отношения, которые создаются в организации и имеют стимулирующее значение (процессы установление меры труда и меры ее оплаты; нормирование должностных обязанностей; создание условий труда; регламентация подчиненности; установление ответственности за результаты и т.д.).

Таким образом, процесс управления персоналом с помощью нормирования труда является по своей сути процессом установления, определения, согласования и реализации экономических отношений между собственником средств производства и наемным работником, которые находят свои проявления в интересах сторон. На этом формируются и базируются социальные, моральные, этические, бытовые отношения в организации.

1. **Рабочее время и его элементы: методы затрат рабочего времени, использование их результатов.**

Для выявления резервов рационального использования фонда рабочего времени работников проводится классификация видов затрат рабочего времени по таким направлениям:

1. Время работы и время перерывов в работе.

1.1. Время работы (ТР) – это общее время продолжительности смены, на протяжении которого работник выполняет свои трудовые функции. И включает в себя:

1.1.1.Подготовительно-заключительное время (tП-З) – время на подготовку рабочего и места средств производства к выполнению заданной работы и ее завершение (получение задания, инструмента, инструктаж, сдача готовой продукции и т.д.);

1.1.2. Оперативное время (tОП) – время затрачиваемое на изменение формы, размеров, свойств предмета труда. Оно включает основное и вспомогательное.

1.1.2.1. Основное время (tО) – это время, в течение которого достигается цель технологического процесса (качественное изменение предмета труда).

1.1.2.2. Вспомогательное время (t в) – время затрачиваемое рабочим на действия, связанные с обеспечением выполнения основной работы.

1.1.3. Врем обслуживания рабочего места (tОБСЛ.) – время по уходу за оборудованием и поддержанием рабочего места в нормальном состоянии. Оно состоит из:

1.1.3.1. Время организационного обслуживания (tОРГ.), что используется на осмотр рабочего места, связанный с выполнением сменного задания;

1.1.3.2. Время технического обслуживания (tТЕХН.) – уход за оборудованием для выполнения конкретной работы;

1.2. Время перерывов (ТП) – это общая продолжительность времени в смене на протяжении которого работник не выполняет трудовых функций, по разным причинам. Оно включает:

1.2.1. Время регламентированных перерывов (ТП.Р.) – предусмотренных объективной необходимостью и включает:

1.2.1.1. Время перерывов, обусловленных особенностями техники, технологии и организации производства (ТП.Т);

1.2.1.2. Время перерывов, обусловленных трудовым законодательством (ТЗАК);

1.2.1.3. Время на отдых и личные надобности (ТО.Л.Н.);

1.2.2. Время нерегламентированных перерывов (ТП.Н) – состоит из непредвиденных, нежелательных остановок в работе. Включает в себя:

1.2.2.1. Время перерывов, обусловленных недостатками в технологии и организации производства (ТП.НТ) (перебои в поставке, неисправность оборудования и т.д.).

1.2.2.2. Время перерывов, обусловленных нарушениями трудовой дисциплины (ТП.Н.Д.) – (опоздания, прогулы и т.д.);

1.2.2.3. Время отпусков с разрешения администрации (ТП.ОТ.АД.).

2. Нормированное и ненормированное рабочее время.

2.1. Нормированное рабочее время включает все затраты времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретного задания.

2.1.1. Время продуктивной работы (ТР.П.);

2.1.2. Время регламентированных перерывов (ТП.Р.);

2.2. Ненормированное рабочее время не является объективной необходимостью, и ⇒ не включается в состав норм.

* + 1. Время непродуктивной работы (ТР.Н.П.).
		2. Время нерегламентированных перерывов (ТП.Н.Р.).

Затраты рабочего времени изучаются с помощью фотографий рабочего дня и хронометражных наблюдений. При фотографии рабочего дня (ФРД) фиксируются затраты рабочего времени в течении всей смены; проводятся ФРД либо специально подготовленными работниками, либо самим рабочим (самофотография рабочего дня, когда фиксируются только перерывы в работе и их причины). Методы проведения ФРД – метод непосредственных замеров времени и метод моментных наблюдений.

Хронометражные наблюдения используются для анализа приемов труда и определения продолжительности повторяющихся элементов операции.

При изучении затрат рабочего времени применяются технические средства: секундомеры, кинокамеры, телекамеры, осцилографы и др. Данные наблюдений используются для оценки уровня организации труда, расчета норм времени, определения возможного повышения производительности труда за счет уплотнения рабочего дня.

Для учета продолжительности рабочего дня применяют показатели его фактической и нормальной продолжительности. Фактическая продолжительность (ТФАКТ) рабочего дня характеризуется времени работы одного рабочего за день (смену), включая сверхнормированное время и исключая время простоев. Нормальная продолжительность рабочего дня определяется количеством часов работы, установленных законом для данной группы работников (ТНОРМАЛ.).

Коэффициент использования рабочего времени (КИСП.Р.ВР) рассчитывается делением ТФАКТ./ТНОРМАЛЬН. Или ближе КИСП.Р.ВР. к 1, тем выше уровень организации и дисциплины труда на данном предприятии.

**3. Содержание технического нормирования труда.**

**Нормирование труда** – это вид управленческой деятельности, целью которой является установление меры затрат труда на изготовление меры затрат труда на изготовление единицы продукции или выработку продукции в единицу времени, выполнение заданного объема работ или обслуживание средств производства в определенных организационно-технических условиях.

Нормы труда используются для управления как производственными, так и социальными процессами. Они являются основой планирования и организации производства, оплаты труда, стимулирования роста его производительности.

Нормы труда классифицируются по следующим признакам:

* + по назначению различают – нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, соотношения количества работников, нормированное задание;
	+ по сфере применения – межотраслевые, отраслевые, региональные и местные нормы;
	+ по периоду действия бывают – одноразовые, временные, сезонные, продолжительные;
	+ по мере детализации – детализированные (микроэлементные, элементные и операционные) и укрупненные (комплексные, типовые, единичные) нормы;
	+ по методу обоснования нормы делятся на научно обоснованные (аналитические) и опытно-статистические.

***Виды норм.***

**Норма времени** (НВР) – это максимально допустимые затраты труда для изготовления единицы продукции или выполнения единицы работы.

**Норма выработки** (НВЫР) – количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним рабочим или бригадой за данный отрезок времени (час, смену). Измеряется в натуральных единицах (шт., метры) и выражает результаты деятельности работников.

**Норма обслуживания** (НО) – необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним рабочим или бригадой.

**Норма численности** (НЧ) – численность работников, необходимых для выполнения определенного объема работ, например, для обслуживания одного или нескольких агрегатов.

**Норма управляемости** – количество работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

**Нормированное задание** – необходимый ассортимент и объем работы, который должен быть выполнен бригадой за запланированный отрезок времени (смену, сутки, месяц, год), с соблюдением определенных требований к качеству выполняемой работы.

**Норма оплаты труда** – тарифные ставки, должностные оклады, используемые для определения заработка работников.

При установлении норм труда затраты времени (труда) делятся на нормируемые и ненормируемые.

Норма времени (НВР) рассчитывается по формуле:

, мин.



В условиях массового и крупносерийного производства определяются затраты времени на единицу продукции норма штучного времени (tшт.).

 мин.

Для ручных и машинно-ручных работ, где время на обслуживание рабочего места, а также на отдых и личные надобности нормируется в процентах от оперативного времени, формула штучного времени следующая:

 где

К – время на обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности, в % от оперативного времени.

В серийном производстве рассчитывается норма штучно-калькуляционного времени (tшт.-кальк.):

 мин.,

где *n* – величина партии деталей, шт.

Норму времени на изготовление всей партии изделий или выполнение всего задания определяют следующим образом:



Тогда 

Для расчета нормы выработки применяют несколько формул. Наиболее общая формула имеет следующий вид:

 где

Тсм – сменный фонд рабочего времени;

Нвр – установленная норма времени на единицу изделия.

В тех производствах, где подготовительно-заключительное время, время на обслуживание рабочего места, на личные надобности и отдых нормируются на смену, норма выработки рассчитывается по следующей формуле:



Между нормой времени и нормой выработки существует обратная зависимость, т.е. с уменьшением нормы времени норма выработки увеличивается.

При расчете норм времени используются следующие методы:

– суммарные, когда нормы времени на операцию определяются в целом без поэлементного анализа и проектирования условий, режимов и приемов работы. К ним относятся статистические методы, расчет норм по опыту нормировщика, метод сравнения (аналогии);

– аналитический, который в свою очередь делится на аналитически-исследовательский (нормы устанавливаются по результатам изучения затрат рабочего времени наблюдением с помощью хронометража, киносъемки, фотографий рабочего времени) и аналитически-расчетный (рассчитывается длительность отдельных элементов операции на основе изучения режимов работы, величины обрабатываемой поверхности и т.д.).

**4. Система нормативов труда.**

Содержание процесса нормирования труда состоит из последовательного осуществления следующих этапов:

- изучение структуры затрат рабочего времени;

- разработка нормативов материалов;

- установление норм затрат труда;

- контроль за выполнением норм, своевременный их пересмотр и замена.

Норматив – это функция, которая устанавливает соответствие между нормами и влияет на них с помощью факторов.

Норма – это конкретное значение функции при фиксированных значениях факторов.

**Нормативы режимов работы оборудования** – это регламентированные величины параметров работы оборудования, которые обеспечивают целесообразное их использование с учетом типа производства, вида оборудования, обрабатываемых материалов, характера обработки, применяемых инструментов и особенностей изготовляемой продукции.

**Нормативы времени** – это регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов работы или операции. Эти нормативы являются исходными для установления обоснованных норм времени и предназначены для нормирования машинно-ручных и ручных работ, приемов ручной работы по управлению и обслуживанию оборудования. В зависимости от структуры затрат рабочего времени выделяются нормативы: основного (технологического) времени; вспомогательного времени; времени на обслуживание рабочего места; времени на отдых и личные надобности; подготовительно-заключительного времени.

**Нормативы обслуживания** определяют затраты труда на обслуживание единицы оборудования, рабочего места, производственной бригады и т.д. По этим нормативам рассчитывается явочная численность рабочих, необходимая для выполнения конкретного объема работы.

**Нормативы численности** – это регламентированная численность работников профессионально-квалификационного состава, требуемая для выполнения единицы или общего объема работ.

**5.Законодательное регулирование рабочего времени и времени отдыха.**

Регулирование рабочего времени и отдыха осуществляется с помощью Кодекса законов о труде Украины. Рабочее время регламентирует следующие положения.

Нормативная продолжительность рабочего времени за неделю не должна превышать 40 часов.

У работников в возрасте от 16–18 лет – продолжительность рабочего дня 36 часов, с 15 до 16 лет – 24 часа в неделю.

У работников занятых на вредном производстве продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов в неделю.

Продолжительность работы перед выходными, нерабочих и праздничных дней сокращается на 1час.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час (ночным считается время с 22 –00 до 6-00).

Предельные нормы сверхурочных работ для каждого работника не должны превышать четыре часа в течение двух дней подряд; 120 часов в течение года.

Согласно КЗОТ время отдыха регламентирует следующие положения.

Время перерывов и перерывов на обед не должно превышать два часа.

Запрещается работа в выходные дни. Если работа выполняется в эти дни, работнику предоставляется компенсация.

Также во время отдыха включается предоставление ежегодных отпусков (не менее 24 календарных дней за отработанный год). Лицам до 18 лет – 31 календарный день.

**ТЕМА №9. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ**

**1. Сущность, функции и принципы организации оплаты труда.**

**2. Формы и системы заработной платы.**

**3. Тарифная система оплаты труда.**

**4. Бестарифная модель оплаты труда.**

**5. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников бюджетных организаций.**

**6. Регулирование оплаты труда. Минимальная заработная плата.**

**1. Сущность, функции и принципы организации оплаты труда**

**Заработная плата** – это элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации прав собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, заработная плата наемных работников является одним из элементов издержек производства.

В соответствии с Законом Украины «Об оплате труда» заработная плата – это вознаграждение, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

Заработная плата состоит из трех частей:

– основная заработная плата – вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда. Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих;

– дополнительная заработная плата – вознаграждение за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда. Она включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций;

– другие поощрительные и компенсационные выплаты, к которым относятся выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, не предусмотренные актами действующего законодательства или производимые сверх установленных указанными актами норм.

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

1) *воспроизводственная (восстановительная)* – она заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства населения;

2) *стимулирующая* – сущность ее состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия, причем работник должен быть постоянно заинтересован в улучшении результатов своего труда;

3) *учетная (измерительно-распределительная* – отражает меру участия живого труда в процессе образования стоимости, а также при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства;

4) *социальная* – формирует отношение к труду и состоит в обеспечении социальной справедливости при распределении заработной платы между работниками в зависимости от результатов их трудовой деятельности;

5) *регулирующая или ресурсно-разместительная* функция заработной платы состоит в оптимизации размещения рабочей силы по регионам, отраслям, предприятиям с учетом конъюнктуры рынка;

6) *функция формирования платежеспособного спроса населения*. Ее назначение – увязка платежеспособного спроса населения, под которым понимают форму выявления потребностей, обеспеченных денежными средствами и производства потребительских товаров.

Для реализации функций необходимо соблюдение следующих ***принципов***:

– одинаковая оплата за равный труд, а также оплата по количеству и качеству труда;

– повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства;

– обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

– дифференциация и регулирование уровней оплаты труда различных групп и категорий работающих в зависимости от содержания и условий труда, тяжести и вредности труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности;

– государственное регулирование оплаты труда, что включает законодательство и соглашения в сфере труда, налоговую систему, установление зависимости между динамикой индивидуальных доходов и инфляцией;

– учет воздействия рынка труда, т.е. заработная плата каждого работника зависит от соотношения спроса и предложения труда определенного качества;

– простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда.

**2. Формы и системы заработной платы**

**Формы и системы заработной платы** – это механизм установления размера заработка в зависимости от количества и качества труда и его результатов.

Различают две основные формы заработной платы: *сдельную* и *повременную*.

**Сдельная** **оплата** используется при следующих условиях:

– наличие точного учета объемов (количества) выполняющих работ;

– наличие реальной возможности увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на единицу продукции;

– возможность рабочих увеличить выпуск продукции при стабильной технологии и соответствующем качестве продукции;

– при потребности производства в увеличении выпуска продукции на данном участке;

– возможности технического нормирования труда.

**Повременная форма оплаты** труда эффективна в случаях:

– строго регламентированных, аппаратурных производств, где рабочий не может влиять на технологическое время;

– работа на поточных линиях с заданным режимом, где рабочий не может самостоятельно влиять на увеличение выпуска продукции;

– при высоких требованиях к качеству продукции (работ), которые непосредственно зависят от рабочих;

– если на рабочем месте можно реально увеличить выработку продукции, а производству столько ее не требуется.

При *сдельной форме* оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или произведенной продукции.

Системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, коллективная, аккордная.

При *прямой сдельной* системе заработной платы, заработок рабочего определяется по формуле:

, где

— расценка на *і*-й вид продукции или работы, грн.;

— количество обработанных изделий *і*-го вида, натур. ед.

При *косвенно-сдельной системе* заработной платы применяемой, прежде всего для оплаты труда вспомогательных рабочих, непосредственно занятых обслуживанием основных рабочих определяется по формуле:

,

 — часовая тарифная ставка;

 — фактически отработанное время;

  — средний коэффициент выполнения норм выработки всеми работниками, которые обслуживаются.

При *сдельно–премиальной системе* заработок состоит из прямого сдельного заработка и премии (*m*) за достижение определенных результатов:

.

При *сдельно-прогрессивной системе* изготовленная продукция в пределах установленной нормы оплачивается по обычным расценкам, а сверх этой нормы — по повышенным.

, где

 - исходная база для начисления доплат (устанавливается на уровне 110- 115% от плановой нормы), шт./мес.;

 - обычная расценка за единицу изделия, грн./шт.;

 - повышенная расценка за одно изделие, грн./шт.

*Коллективная система оплаты труда (бригадная).* Используется в том случае, когда характер оборудования или специфика технологии нуждаются в усилиях группы работников разной|различной| квалификации. При коллективных формах оплаты труда (з/плата) каждого работника устанавливается в соответствии с его часовой тарифной ставкой и отработанным временем на основе заработка бригады (.).

, где

 *k* – количество членов бригады.

*Аккордная система* заработной платы предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу. Эта система стимулирует сокращение сроков выполнения работы и поэтому используется при ремонтных работах, при ликвидации последствий аварий и т.д.

*Повременной* называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата начисляется работникам по тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время, с учетом уровня квалификации.

Для повременной оплаты труда характерны две основные системы: простая повременная и повременно-премиальная.

При *простой повременной* оплате труда (*ЗПпп*) рассчитывается умножением часовой тарифной ставки, соответствующего разряда (*S*) на количество времени, фактически отработанное на производстве (t).

.

При *повременно-премиальной* системе заработок определяется по следующей формуле:

, где

m — премия за достижение определенных количественных или качественных показателей.

**3. Тарифная система оплаты труда**

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных материалов, с помощью которых на предприятии устанавливается уровень заработной платы работников в зависимости от их квалификации, условий труда, расположения предприятия и других отраслевых особенностей.

К числу основных элементов тарифной системы относятся: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, должностные оклады, тарифные справочники должностей служащих, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, коэффициенты.

***Тарифная сетка***, как важный элемент тарифной системы служит для определения соотношения в оплате труда работников, которые выполняют работу разной сложности. Она содержит разряды и соответствующие им тарифные коэффициенты. Тарифный разряд отображает уровень квалификации работника.

Тарифный коэффициент, показывает во сколько раз оплата труда выше, чем оплата труда работника первого разряда. В отечественной практике приняты шести- и восьмиразрядные тарифные сетки. Разница между тарифными коэффициентами крайних разрядов представляет собой диапазон тарифной сетки, он имеет вид 1:1,8 и 1:2,0 соответственно для шести- и восьмиразрядной сетки.

***Тарифная ставка*** – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени.

Ставка 1-го разряда – это минимальная з/плата работника, определенная в коллективном договоре, т.е она согласно законодательства отображает установленный размер заработной платы за простую, неквалифицированную работу.

Установление тарифной ставки 1-го разряда зависит от экономического состояния предприятия, его финансовых возможностей на период действия коллективного договора, уровня средней заработной платы, который получился на предприятии на конец текущего года, государственной, отраслевой и региональной гарантии минимальной заработной платы.

Тарифные ставки следующих разрядов рассчитываются умножением тарифной ставки 1-го разряда на соответствующий тарифный коэффициент:



 – тарифная ставка 1-го разряда;

 – тарифный коэффициент данного разряда.

Тарифные ставки на предприятии дифференцируются по сложности работы, квалификации работников.

К тарифным ставкам установлены доплаты и надбавки, их можно подразделить на три группы:

1) доплаты стимулирующего характера (за совмещение профессий, выполнение обязанностей отсутствующего работника, профессиональное мастерство рабочего и высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации специалистам, за руководство бригадой не освобожденным от основной работы рабочим и др.);

2) доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью, неопределенностью объекта работы), работой в воскресные дни, являющиеся рабочими днями по графику и т.д.;

3) доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормативных и являющиеся компенсационными (с тяжелыми/вредными) условиями труда, за интенсивность труда рабочим на конвейерах, за работу в ночное время и т.д.).

Одним из элементов тарифной системы является: тарифно-квалификационный справочник работ и профессий – это нормативный документ, в котором все виды работ, которые выполняются на том или ином производстве, делятся на группы в зависимости от их сложности.

ЕТКС – содержит по каждому разряду любой профессии характеристики, находящиеся в трех разделах: «Характеристика работ», «Должен знать», «Пример работ».

В первом разделе приведены работы, которые работник должен выполнять, сложность их выполнения, степень самостоятельности работника при выполнении данной работы. Во втором разделе размещаются требования к знаниям работника, дается перечень навыков, которыми должен владеть работник данной профессии (специальности). В третьем разделе приводится перечень работ типичных для данного разряда и профессии.

Квалификационный справочник руководителей, специалистов и служащих – это нормативный документ, с помощью которого можно определить круг обязанностей каждого руководителя, специалиста и служащего, правильно установить разделения труда между ними на разных уровнях. Справочник состоит из 3 разделов: «Служебные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования».

Оба вида справочников в настоящее время имеют рекомендательный характер и являются нормативными лишь для предприятия, их использующего.

**4. Бестарифная модель оплаты труда**

Расширение экономической самостоятельности, внедрение бестарифной системы оплаты труда предусматривает, что заработок зависит от конечных результатов работы трудового коллектива.

Основными признаками этой системы является:

– тесная связь уровня оплаты труда с фондом заработной платы, который формируется по коллективным результатам работы;

– присвоение каждому работнику постоянных коэффициентов, которые характеризуют его квалификационный уровень, а также его взнос в общие результаты труда;

– определение коэффициентов трудового участия каждого работника в текущих результатах деятельности, которые дополняют оценку его квалификационного уровня.

Индивидуальная заработная плата каждого работника (ЗПi) в фонде заработной платы рассчитывается по формуле:



 – фонд оплаты труда коллектива, который распределяется между работниками, (грн.);

 – коэффициент квалификационного уровня, который присвоен *i*-му работнику трудовым коллективом в момент внедрения бестарифной системы (в баллах);

 – коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, который присваивает *i*-му работнику трудовой коллектив за период осуществления оплаты;

– количество рабочего времени, отработанное i-м работником за период осуществления оплаты (час, день);

*i*=1,2, *n* – количество работников, которые принимают участие в разделении фонда оплаты труда (чел.).

5. **Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников бюджетных организаций**

Регулирование оплаты труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется на основе тех же принципов, что и регулирование оплаты труда рабочих. Однако оценка их труда производится иными методами.

Всех этих работников можно разделить на несколько групп:

1) работники, которые оцениваются по итогам деятельности предприятия в целом (директор, главный инженер, их заместители, главные специалисты, руководители общезаводских служб и отделов, их заместители);

2) работники, труд которых оценивается по результатам работы цеха (участка) в целом – начальники цехов, их заместители, начальники участков, мастера, механики, энергетики и др.;

3) специалисты, выполняющие определенные функции (конструкторы, технологи, нормировщики, экономисты, диспетчеры и т.д.) – их труд измеряется сложностью выполняемых функций и достигнутыми в этой части результатами.

Оплата труда этих работников осуществляется по схемам месячных должностных окладов на основе штатного расписания предприятия. В схемах должностных окладов установлено минимальные и максимальные границы окладов по каждой должности.

Для конструкторско-технического персонала, инженеров и др. специалистов предусмотрены квалификационные категории, устанавливаемые аттестационной комиссией.

Труд руководителей предприятий оплачивается в соответствии с объемом и сложностью работы их предприятий (по категориям предприятий).

Всем работникам могут выплачиваться надбавки за высокие достижения в труде (до 50% должностного оклада) и за выполнение особо важной работы за определенный срок (до 50% должностного оклада).

Оплата труда работников бюджетных организаций осуществляется по утвержденным Кабинетом Министров Украины схемам должностных окладов:

1) руководящих работников бюджетных организаций и учреждений по отраслям (образование, научные учреждения и организации, охрана здоровья, театры и т.д.);

2) служащих бюджетных учреждений и организаций;

3) рабочих, общих для всех бюджетных учреждений и организаций, а также по ставкам почасовой оплаты работников всех отраслей народного хозяйства за проведение учебных занятий.

Кабинетом Министров Украины определены также условия оплаты и схемы должностных окладов работников местных Советов и их исполнительных органов, установлены доплаты за особый характер работы и интенсивность труда.

Заработная плата государственных служащих состоит из должностных окладов (в зависимости от сложности и уровня ответственности выполняемых служебных обязанностей), премий, доплаты за ранги (15 рангов), надбавки за выслугу лет на государственной службе (10–40% от должностного оклада с учетом зарплаты за ранг) и других надбавок. Государственным служащим могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в труде и выполнение особо важной работы, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и др. надбавки и доплаты, а также оказывается материальная помощь для решения социально-бытовых вопросов.

**6. Регулирование оплаты труда. Минимальная заработная плата**

В большинстве стран сложилось две системы регулирования заработной платы: государственная централизованная система и децентрализованная система, осуществляемая частными или коллективными собственниками предприятий и профсоюзами, акционерными обществами, кооперативами.

В Украине Законом «Об оплате труда» предусмотрена система государственного и договорного регулирования оплаты труда. К сфере государственного регулирования оплаты труда работников предприятий всех форм собственности относятся:

-- установление размера минимальной заработной платы и других государственных норм и гарантий в оплате труда;

-- определение условий и размеров оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной, коммунальной собственности, а также работников предприятий, учреждений и организаций, финансируемых или дотируемых из бюджета;

-- регулирование фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов в соответствии с перечнем, определенным Кабинетом Министров Украины;

-- налогообложение доходов работников.

Нормы и гарантии, устанавливаемые на государственном уровне, включают нормы оплаты труда за работу в сверхурочное время в праздничные, нерабочие и выходные дни, в ночное время и т.д., гарантии для работников в виде оплаты ежегодных отпусков, за время выполнения государственных обязанностей и др., а также гарантии и компенсации работникам в случае переезда на работу в другую местность, служебных командировок и т.д., устанавливаемые Кодексом законов о труде Украины и другими актами законодательства Украины.

Договорное регулирование оплаты труда работников предприятий осуществляется на основе системы соглашений, заключаемых на государственной (генеральное соглашение), отраслевом (отраслевое соглашение), региональном (региональное соглашение) и производственном (коллективный договор) уровнях в соответствии с Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях».

В коллективном договоре согласно закона устанавливаются обязанности сторон по урегулированию производственных, трудовых, социально-экономических отношений, а именно:

-- изменения в организации производства и труда;

-- обеспечение продуктивности занятости;

-- нормирование и оплата труда, установление формы, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и т.д.);

-- установление гарантий, компенсаций, льгот;

-- участие трудового коллектива в формировании, распределении и использовании прибыли предприятия (если это предусматривается уставом);

-- режим работы, продолжительность времени работы и отдыха;

-- условия и охрана труда;

-- обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организация оздоровления и отдыха работников;

-- гарантия деятельности профсоюзных и других представительских организаций трудящихся.

**ТЕМА 10. «ВЗАИМОСВЯЗЬ И РАСЧЕТЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ТРУДУ НА ПРЕДПРИЯТИИ»**

1. **Показатели численности, структуры и движения кадров.**
2. **Планирование персонала предприятия.**
3. **Определение численности рабочих-сдельщиков.**
4. **Определение численности рабочих-повременщиков, специалистов.**
5. **Планирование и прогнозирование производительного труда.**
6. **Структура фонда заработной платы и ее определение.**

**1. Показатели численности, структуры и движения кадров.**

Все работающие на предприятии делятся на две категории:

* промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием;
* персонал непромышленных организаций (работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и врачебных учреждений, принадлежащих предприятию.

Все занятые на предприятии подразделяются по категориям: рабочие, специалисты, служащие, 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.

Руководители – это работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений.

К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими экономическими и другими работами, в частности, администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспектора, математики, экономисты, юристконсульты и др.

Работники предприятия распределяются по профессиям, специальностям и квалификации.

Профессия характеризуется комплексом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы.

Специальность – это дальнейшее разделение труда в пределах профессий.

Квалификация зависит от уровня специальных знаний и практических навыков работника и характеризует степень сложности выполняемого или 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, сроком на один день и более, со дня зачисления их на работу.

В нем каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам.

*Среднесписочная численность* работников за отчетный месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

*Явочная численность* – это численность работников списочного состава, которые вышли на работу. Разность между явочным числом и числом фактически работающих позволяет определить число лиц, находящихся в целодневных простоях (отпуска, болезнь, командировки и т.д.).

Учет численности работников дает возможность выяснить их распределение на различных участках предприятия, а также изменения этого распределения.

**Структура** кадров предприятий, структурного подразделения характеризуется соотношением различных категорий работников к их общей численности. Структура кадров определяется и анализируется по каждому подразделению, а также может рассматриваться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.д.

Важную группу показателей, которые характеризуют рабочую силу, составляют показатели ее движения.

**Движение кадров** предназначено для приведения в равновесие потребности производства относительно замещения вакантных рабочих мест и потребности в труде соответствующего качества, в продвижении и т.д.

К *внешнему движению* кадров относятся: оборот по приему; оборот по увольнению; коэффициент текучести кадров. *Внутреннее* движение кадров характеризует: межцеховое движение; межпрофессиональная подвижность; квалификационное движение и переход работников в другие категории.

***Общий коэффициент оборота*** *(Ко)* определяется отношением суммы принятых *(ЧП)* и уволенных *(ЧУ)* к среднесписочному *(ЧС)* числу рабочих или работающих:



***Частные коэффициенты оборота*** измеряются соответственно отношением числа принятых (оборот по приему – *КОП*) или числа уволенных (оборот по увольнению – *КОУ*) за определенный период к среднесписочному числу работающих.

 или 

***Коэффициент сменяемости*** исчисляется как отношение меньшего (из числа уволенных или принятых) к среднесписочному числу работников.

***Текучесть кадров*** характеризуется количеством рабочих, уволившихся по собственному желанию *(ЧУСЖ)* или уволенных за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины *(ЧУПН)*.



Коэффициенты, характеризующие уровень текучести в отдельных подразделениях или группах работников, называются **частными коэффициентами текучести**. Методика исчисления частных коэффициентов текучести аналогична расчету общего показателя (но только по данному подразделению).

Отношение частного коэффициента текучести к общему по предприятию называется **коэффициентом интенсивности текучести**:



Для характеристики устойчивости кадров на предприятии применяются показатели: постоянства и стабильности кадров.

***Коэффициент постоянства*** кадров определяется отношением числа лиц, состоявших в списочном составе предприятия в течение всего календарного года, к среднесписочной численности работников.

Коэффициент стабильности кадров рассчитывается как доля рабочих со стажем работы на предприятии пять и более лет в общей совокупности работающих.

Коэффициент внутрифирменного оборота по числу работников определяется как отношение числа рабочих, принявших участии во внутрифирменном движении независимо от числа совершенных изменений в их позициях, к среднесписочной численности.

1. **Планирование персонала предприятия.**

Важной основой для кадрового планирования являются данные об имеющихся и запланированных на будущее рабочих местах, план проведения организационных мероприятий, а также штатное расписание и план замещения вакантных должностей.

Совокупность всех должностей на предприятии, включенных в ***штатное расписание***, показывает, сколько работников различной квалификации необходимо для выполнения производственных задач. Тем самым оно указывает на общую потребность предприятия в рабочей силе. Фактически потребность в рабочей силе показывает, сколько работников и какой квалификации необходимо привлечь с внутризаводского или внешнего рынка труда.

В интересах гибкой кадровой политики при планировании потребности в кадрах следует учитывать также возможности замены и переводов. Анализ данных, относящихся к рабочим местам, позволяет лучшим образом сравнить должности относительно предъявляемым ими профессиональных требований и помогает использовать кадры. При определении потребности в персонале рекомендуется участие руководителей данного подразделения, а также работников, в отношении которых принимаются решения.

*Задачей планирования привлечения персонала* является удовлетворение в перспективе потребности в кадрах за счет внутренних и внешних источников (рис. 10.1).

# Источники привлечения персонала

Внутренние источники

Внешние источники

Дополнительная работа

Перераспределение заданий или перемещение работников

Наем новых работников

Лизинг персонала

Рис. 10.1. Источники привлечения персонала.

Выбор варианта должен проводиться по критериям, отражающим социальную и экономическую эффективность принимаемых решений. Важно учесть сохранение структуры кадров с одновременным притоком новых идей; незначительных издержек, связанных с привлечением рабочей силы, по отношению к результату; сохранность психологического климата в коллективе; осуществление личных надежд работников и т.д.

**3**.**Определение численности рабочих-сдельщиков.**

Исходными данными для определения требуемого количества рабочих являются: производственная программа на плановый период времени; нормы времени, нормы выработки; трудоемкость производственной программы; организационно-технические мероприятия по снижению трудоемкости программы; отчетные (расчетные) данные о коэффициенте выполнения норм; баланс рабочего времени одного рабочего и некоторые другие документы.

***Баланс рабочего времени*** одного рабочего устанавливает среднее количество часов, которое рабочий должен отработать в течении планового периода.

При расчете среднего количества явочных дней рабочего различают три вида фондов рабочего времени: календарный, номинальный и эффективный (реальный).

***Календарный фонд рабочего времени*** равен числу календарных дней планового периода.

Номинальаный фонд рабочего времени равен количеству рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течение планового периода. Он равен календарному за вычетом нерабочих дней. В непрерывных производствах исключаются также невыходы по графику сменности.

***Эффективный фонд рабочего времени*** составляет среднее количество рабочих дней, полезно используемых в течение планового периода. Этот фонд вследствие неявок некоторых рабочих на работу обычно меньше, чем номинальный фонд.

Расчет необходимой численности работников производится на основе *производственной трудоемкости* единицы продукции, которая определяется, исходя из трудоемкости базисного периода, снижения трудовых затрат за счет внедрения организационно-технических мероприятий и изменения объема и структуры выпуска продукции в плановом периоде.

Снижение трудоемкости в результате внедрения организационно-технических мероприятий определяется с учетом срока их внедрения на весь объем планируемого выпуска продукции (услуг).

Если организационно-техническое мероприятие имеет своим результатом *уменьшение нормы времени*, то снижение трудоемкости (СМ) рассчитывается по формуле:

 где

tД, tM – соответственно норма времени до и после внедрения мероприятия;

Q – плановый выпуск продукции;

КДМ – коэффициент действия мероприятия, определяется отношением срока действияы мероприятия (в месяцах) к количеству календарных месяцев в году.

Если результатом организционно-технических мероприятий является *увеличение норм обслуживания*, то снижение трудоемкости определяется по формуле:

 где

НОД, НОП – соответственно нормы обслуживания до и после внедрения мероприятия;

ФП – плановый фонд рабочего времени одного рабочего.

Если результат организационно-технического мероприятия – уменьшение нормированной численности рабочих, то снижение трудоемкости определяется по формуле:

 где

ЧД , ЧП – соответственно нормативная численность рабочих до и после внедрения мероприятия.

Отдельное мероприятие может охватывать несколько изделий и работ, причем на одних снижать трудоемкость, а на других повышать ее. Расчет *изменения трудоемкости по функциям* обслуживания производится по формуле:

 где

Сфунк. – снижение трудоемкости работ по какой-либо функции обслуживания;

СМ и ПМ – соответственно снижение или увеличение трудоемкости в результате организационно-технических мероприятий;

1…k – количество мероприятий, снижающих трудоемкость по данной функции;

1…m – количество мероприятий, повышающих трудоемкость по данной функции.

*Плановая технологическая трудоемкость* каждого изделия рассчитывается по формуле:

  где

 – технологическая трудоемкость изделия на начало планового периода, нормочасов;

Q – планируемый выпуск изделий;

С – снижение трудоемкости планируемого выпуска изделия по плану организационно-технических мероприятий с учетом срока внедрения.

Плановая трудоемкость обслуживания по каждому виду вспомогательных работ (Тобсл.) на единицу основной продукции устанавливается, исходя трудоемкости обслуживания на единицу основной продукции в базисном периоде (), выпуска продукции в базисном (QФ) и плановом (QП) периоде с учетом коэффициента изменения трудоемкости (КТР) по данному виду работ в плановом периоде. Расчет производится по формуле:



Коэффициент изменения трудоемкости по данному виду работ в плановом периоде (КТР) устанавливается на каждом предприятии на основе анализа, загрузки рабочих, выполняющих данный вид работ.

Численность рабочих со сдельной оплатой труда (ЧР.СД.) на нормируемых работах определяется по формуле:

 где

TЕдi – трудоемкость изготовления единицы продукции і-го вида, нормо-часов;

Qі – количество продукции i-го вида, ед.;

Фэф – эффективный фонд времени одного рабочего (по балансу), часов;

КВН – коэффициент выполнения норм.

4. Определение численности рабочих-повременщиков, специалистов.

Расчет численности рабочих-повременщиков имеет свою специфику, так как обычно отсутствуют достоверные данные об объеме работ на планируемый период, недостаточно применяются нормативные документы.

В отраслях и производствах с аппаратурными процессами численность рабочих рассчитывается *по нормам обслуживания* (по этой же формуле можно определить численность рабочих, выполняющих работы, на которые имеются нормы обслуживания):

 где

О – число единиц оборудования;

С – количество смен;

НО – норма обслуживания, которая показывает, сколько единиц оборудования может обслужить один рабочий;

КСП – коэффициент перевода явочной численности к списочной (в прерывных производствах определяется отношением номинального времени к явочному; в непрерывном – отношением календарного к явочному.

Расчет численности рабочих *по рабочим местам* заключается в составлении перечня рабочих мест и определении потребности в работниках для каждого из них.

 где

М – число рабочих мест;

С – число смен.

Метод расчета *по нормативной численности* применяется, когда производственный объект или оборудование обслуживаются группой рабочих.

 или  где

Р – объем работы;

НО – норма обслуживания, выраженная в тех же единицах, что и объем работы;

Ф – фонд рабочего времени (в смену, в месяц);

ТНО – норма времени обслуживания для соответствующего периода.

Общая потребность в руководителях, специалистах и служащих определяется в зависимости от количества подразделений предприятия, трудоемкости закрепленных функций, норм управляемости, степени механизации управления и с учетом типовых штатных расписаний.

Общая потребность в специалистах (С) представляет собой сумму:

 где

ЧС – численность специалистов, имеющаяся на предприятии на начало планируемого периода;

Д – дополнительная потребность в специалистах.

**5. Планирование и прогнозирование производительного труда.**

Основной ***целью планирования производительности труда*** является поиск резервов, использование которых позволило бы организации выйти на более низкий уровень расходов на персонал, чем достигнутый конкурентами, и обеспечить тем самым возможность выживания в условиях рынка.

В ходе планирования производительности труда рассчитывается абсолютное значение показателей производительности труда по формулам выработки и трудоемкости, а также определяют плановые темпы роста (ТР ПТ) и прироста (Δ ПТ) производительности труда:

 где

ПТ – и ПТб – производительность труда соответственно в плановом и базисном периодах.

.

В практике работы отечественных предприятий производительность труда планируется методом корректировки базисной производительности труда, с учетом ее изменения в плановом году за счет основных технико-экономических факторов (структурные сдвиги в отрасли, регионе; повышение технического уровня производства; совершенствование управления, организации производства; отраслевые и народнохозяйственные факторы).

***Алгоритм*** (последовательность расчетов).

1) Рассчитываем численность работников в плановом периоде по базисному уровню производительности труда (ЧПЛ.Б):

 где

NПЛ – плановый выпуск продукции.

2) Определяется общая экономия численности работников на основе мероприятий по повышению производительности труда по всем факторам (ЭЧ):

 где

Δ ЭЧi – экономия численности по i-му фактору;

Δ ТЕпр.прогр – снижение трудоемкости продукции за счет внедрения мероприятий по і-му фактору, н.час;

3) Определяем плановую численность работников (ЧР.ПЛ) по плановой выработке (ЧПЛ.П):

 где

k – количество факторов, принятых в расчет.

4) Рассчитывается плановый уровень производительности труда:

.

5) Находим показатели прироста производительности труда по каждому і-му фактору и по всем факторам в целом:



Для планирования повышения производительности труда в наибольшей степени подходит интерактивное планирование, которое основано на принципе участия и максимально мобилизует творческие способности участников предприятия (организации), а также предполагает, что будущее подвластно контролю и в значительной мере является продуктом созидательных действий работников организации.

Цель интерактивного планирование-проектирование будущего на основе выбора оптимального направления роста производительности труда с учетом различных ресурсов, характеризующих данный показатель.

**6.** **Структура фонда заработной платы и ее определение.**

Фонд заработной платы (ФЗП) предприятия представляет собой совокупность индивидуальных заработков, начисленных работнику работодателем.

Планирование ФЗП осуществляется по предприятию в целом, по каждому структурному подразделению, по категориям работающих.

По предприятию плановый ФЗП (Фпл) может быть определен укрупненным методом, исходя из отчетного фонда (Фотч.), скорректированного на показатели изменения численности и средней заработной платы или изменения объемов производства, производительности труда и средней заработной платы, по одной из формул:

, где

 – индекс изменения плановой численности;

– индекс изменения средней заработной платы (в условиях инфляции – с учетом ожидаемого инфляционного индекса);

 – индекс планового объема производства;

 – индекс производительности труда по плану.

Наиболее сложным является расчет планового фонда заработной платы рабочих, где последовательно рассчитываются: часовой, дневной и месячный (годовой) фонд заработной платы.

Часовой фонд – включает все виды оплат за фактически отработанное время и состоит: из заработной платы за отработанное время по сдельным расценкам, тарифным ставкам, из премий сдельщиков и повременщиков, доплат за условия и интенсивность труда, за работу в ночное время, неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой, за обучение учеников, а также надбавки за профессиональное мастерство.

В дневной фонд, помимо часового ФЗП, входят доплаты подросткам за сокращенный рабочий день, сохранение заработка за часы выполнения государственных и общественных обязанностей в течении рабочего дня.

Месячный фонд состоит из дневного ФЗП плюс оплата очередных и дополнительных отпусков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей в течении полных рабочих дней; доплаты за выслугу лет; заработная плата работников, командированных на другие предприятия или на учебу.

Плановый ФЗП руководящих работников, специалистов, младшего обслуживающего персонала и сотрудников ведомственной охраны рассчитывается, исходя из численности этих категорий и должностных окладов, предусмотренных контрактами, индивидуальными или коллективными договорами, а также с учетом плановых выплат, относящихся к ФЗП.

На предприятиях-монополистах (перечень их утверждается Кабинетом Министров Украины) и в учреждениях и организациях, финансируемых или дотируемых из бюджета, осуществляется регулирование величины фонда оплаты труда.

Кроме фонда оплаты труда работников предприятий, учреждений и организаций рассчитывается также фонд потребления, который включает кроме фонда оплаты труда, материальную помощь работникам, сумму предоставляемых предприятием трудовых и социальных льгот работникам, а также доходы, дивиденды, проценты, начисленные по акциям трудовому коллективу и по вкладам членам трудового коллектива в имущество предприятия. Все перечисленные выплаты существенно повышают доходы работников и их уровень жизни.

**ТЕМА №11. «ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ КАК ОСНОВНАЯ СФЕРА РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА»**

**1. Трудовой коллектив – понятие, признаки, структура, функции, виды.**

**2. Самоуправление трудового коллектива; социальное развитие коллектива и его планирование.**

**3. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда.**

**4. Разработка программы социологического исследования.**

**5. Основные методы получения информации.**

**1. Трудовой коллектив – понятие, признаки, структура, функции, виды.**

Социальная организация предприятия представляет собой объединение работников, совместно производящих материальные или духовные блага и действующих в соответствии с установленными правилами и процедурами.

Каждой социальной организации присущи следующие признаки:

– наличие общеорганизационной цели;

– горизонтальная специализация или разделение труда по горизонтали, связанное с существованием подразделений и работников, выполняющих самостоятельные функции;

– вертикальная специализация или разделение труда по вертикали, означающее подчинение работников руководителю и субординационную зависимость.

На предприятиях (в учреждениях) формой социальной организации является ***трудовой коллектив.*** Трудовой коллектив предприятия составляют все граждане, которые своим трудом принимают участие в его деятельности на основе трудового договора (контракта, соглашения), а также других форм, регулирующих трудовые отношения работника с предприятием.

В современных условиях имеются следующие основные *виды* трудовых коллективов: производственные, сферы обслуживания; научных и конструкторских организаций; органов управления.

Роль трудовых коллективов находит отражение в выполняемых ими *функциях*. Важнейшими из них являются:

– целевая, для реализации которой создается коллектив. Заключается она в производстве продукции или услуг;

– социальная: через организацию работники обеспечиваются материальными благами, удовлетворяются потребности личности (общение, признание окружающих, развитие своих потребностей);

– воспитательная, состоящая в воздействии на поведение работников, в сплочении коллектива для достижения целей организации, в формировании у работников коллективных ценностей и норм.

Существует три уровня объединения работников в коллектив.

Нижний уровень – первичный коллектив (бригады, сектора, лаборатории), в котором складываются устойчивые повседневные личные контакты между членами. Промежуточный уровень – вторичный коллектив (цех, отдел). Высший уровень – основной коллектив (предприятие в целом).

Под ***структурой*** трудового коллектива понимается совокупность его элементов и отношение между ними. Элементами структуры коллектива являются социальные группы, представляющие собой совокупность людей, которые объединены каким-либо общим признаком: общей профессией, сходными правилами и обязанностями, одинаковой сложностью работы и т.д. Социальные группы бывают двух видов: реальные или формальные (имеются руководитель, четко распределены функции), и условные или неформальные (отношения людей в них складываются стихийно).

Эффективность деятельности коллективов во многом определяется личностными качествами членов коллектива. Выполнение обязанностей людьми зависит от особенностей их темперамента (холерик, сангвиник, флегматик, меланхолик). Каждый член коллектива выполняет различные ролевые функции, среди которых следует назвать следующие: организатор, исполнитель, эрудит, генератор идей, критик.

В коллективе всегда есть руководитель и подчиненные. Стили работы руководителя: автократический, демократический, анархический. Типы поведения подчиненных: активный, пассивный, резистентный (пытается уклоняться от выполнения работы или убедить руководителя, что ее не нужно делать – с такой позицией надо бороться).

**2. Самоуправление трудового коллектива; социальное развитие коллектива и его планирование.**

Трудовой коллектив, с одной стороны, ***субъект управления***, т.е. осуществляет функции по управлению собственным развитием и развитием предприятия в целом; с другой стороны, он – ***объект управления***, от состояния и развития которого во многом зависят показатели производственной деятельности предприятия.

Решения по социально-экономическим вопросам, касающиеся деятельности предприятия, разрабатываются и принимаются его органами управления при участии трудового коллектива и уполномоченных им органов.

На коллективном предприятии высшим руководящим органом является общее собрание владельцев имущества. На собрании избирается правление, осуществляющее исполнительные функции по управлению коллективом и предприятием. Полномочия правления определяются уставом.

Любой трудовой коллектив предприятия с правом найма рабочей силы, осуществляя самоуправление, рассматривает и утверждает проект коллективного договора; рассматривает и решает согласно уставу предприятия вопросы самоуправления трудового коллектива; определяет и утверждает перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот; принимает участие в материальном и моральном стимулировании производительного труда; поощряет изобретательскую и рационализаторскую деятельность; ходатайствует о предоставлении работников к государственным наградам.

На государственных предприятиях и предприятиях, где доля государства или местного совета народных депутатов в стоимости имущества составляет свыше 50%, трудовой коллектив имеет дополнительные права: совместно с учредителем рассматривать изменения и дополнения к уставу предприятия и определить условия найма руководителя; принимать участие в решении вопроса о выделении из состава предприятия структурных подразделений для создания нового предприятия; решать совместно с владельцем вопрос о вступлении или выходе предприятия из объединения предприятий; принимать решения об аренде предприятия, создании на основе трудового коллектива органа для перехода на аренду и выкупа предприятия.

При частичном выкупе имущества предприятия трудовой коллектив приобретает права совладельца, а предприятие – статус совместного; после полного выкупа предприятия трудовой коллектив приобретает права коллективного владельца.

Социальное развитие коллектива предприятия осуществляется в соответствии с коллективным договором, а также планами работы соответствующих подразделений предприятия. Планируется социальное развитие по следующим основным направлениям: изменение социально-демографической структуры производственного коллектива; повышение квалификации и образования кадров; мероприятия по улучшению условий и охране труда, укреплению здоровья работников; улучшения социально-культурных и жилищно-бытовых условий работающих и членов их семей.

**3. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда.**

**Социально-трудовые отношения** – отношения между социальными группами и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности.

Всю совокупность социально-трудовых отношений можно подразделить по нескольким ***признакам***.

1. В зависимости от их содержания можно выделить

– производственно-функциональные (разделен. и кооперация) – социально-психологические, связанные с симпатиями и антипатиями, общностью и различием интересов, ценностей, возраста, взглядов и т.п.;

– общественно-организационные, обусловленные функционированием общественных организаций на предприятии и принадлежностью к ним.

2. В зависимости от субъектов, вступающих в отношения, можно выделить:

* межорганизационные (коллектив-коллектив);

– внутриорганизационные (коллектив-личность, личность-коллектив).

3. В зависимости от отношений подчиненности выделяют:

* горизонтальные (субъекты отношений равны по статусу, отношения подчиненности отсутствуют);
* вертикальные (субъекты отношений связаны подчинением в рамках служебной иерархии).

4. По степени регламентированности различают следующие отношения:

* формальные, официально оформленные какими-либо документами (должностные инструкции, Положения о подразделении и т.д.);
* неформальные, складывающиеся самопроизвольно (традиции, взаимные симпатии и т.д.).

5. По способу поддержания отношения могут быть:

* непосредственными («контактными», лицо к лицу);
* безличностными, опосредованными передачей информации, предметов труда, взаимосвязью целей и задач.

*Предметом социологии труда* являются социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда. Основная *цель* проводимых исследований – повышение эффективности трудовой деятельности при обеспечении развития работников, удовлетворении их потребностей, формировании позитивных внутриколлективных отношений.

Среди *задач,* решаемых в ходе социологических исследований, можно выделить ряд наиболее общих.

1. Совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений, т.е. изучение социальных процессов, влияющих на эффективность управления.

2. Повышение уровня стабильности трудового коллектива (сплоченность, единая мораль, формальные и неформальные взаимосвязи, проблемы лидерства, причины текучести кадров и т.д.).

3. Развитие системы адаптации.

4. Повышение трудовой активности работников (мотивы, стимулы).

5. Изучение содержания, условий труда и разработка мер по их совершенствованию (планирование трудовой карьеры).

6. Повышение качества трудовой жизни, в том числе за счет лучшего удовлетворения потребностей работников, развития социально-бытовой сферы в организации.

**4. Разработка программы социологического исследования.**

Социологическое исследование – это анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации.

***Функции*** социологических исследований следующие:

– информационно-исследовательская, направлена на создание постоянно обновляемой и дополняемой базы социальной информации;

– организационно-внедренческая заключается в разработке по результатам анализа методических рекомендаций, инструкций, мероприятий, предоставлении информации заинтересованным лицам;

– пропагандистская – распространение основ социологических знаний, особенно среди руководящего состава организации;

– методическая – разработка новых, изучение и использование имеющихся прогрессивных методов ведения социологических исследований.

Социологические исследования бывают следующих ***видов***:

1. В зависимости от цели:

– конкретные, направленные на решение конкретных задач, имеющихся проблем в сфере трудовой деятельности;

– теоретические, цель которых – выявление общих социальных закономерностей, разработка методологии исследования, понятийного аппарата;

– пилотажные, т.е. пробные, предназначенные для апробации инструментария (например, анкет, разработочных таблиц и т.д.).

2. В зависимости от того, в статике или динамике изучается объект исследования, выделяют:

– разовые, анализирующие состояние на данный момент;

– повторные, изучающие объект в развитии, которые, в свою очередь, подразделяются:

* когортные (изучается один и тот же объект, те же люди, группы – через определенные интервалы времени);
* панельные – повторное исследование проводится на той же выборке (часть общей изучаемой совокупности), но конкретные лица и группы, попадающие в выборку, могут быть другими, нежели в предыдущих исследованиях.

В зависимости от полноты исследования генеральной совокупности выделяют:

– сплошные, когда изучается вся генеральная совокупность, т.е. весь объект исследования, все входящие в него единицы;

– выборочные (генеральная совокупность достаточно велика). Когда изучается лишь часть генеральной совокупности – выборка.

Социологическое исследование проводится с помощью определенных ***этапов***:

– подготовка к проведению исследования, включая составление его программы;

– сбор первичной социологической информации;

– подготовка собранной информации к обработке и ее обработка;

– анализ обработанной информации, составление выводов и предложений;

– подготовка отчета о результатах исследования, практических рекомендаций.

**Программа социологического исследования** – это документ, где определяются методология и методы исследования, требующая решения проблема, цель и задачи исследования, его объект и предмет, выдвигаются исходные гипотезы, уточняются используемые понятия, составляется организационно-технический план работы.

В ходе постановки проблемы, прежде всего, необходимо выявить *проблемную ситуацию*. Это может быть состояние неустойчивости объекта (социальной группы), наличие в нем противоречий и конфликтов, несоответствие его параметров задачам дальнейшего развития, поиск более эффективных форм работы и взаимодействия и т.п. Затем формируется проблема – обоснование необходимости разрешить проблемную ситуацию с помощью социологического исследования, выработать в ходе его конкретное управленческое решение.

Цель исследования (модель ожидаемого решения проблемы) может быть:

* получение нового теоретического знания;
* разработка новой методики исследований;
* прогноз развития объекта исследования;
* программа действий по совершенствованию изучаемого объекта;
* практические рекомендации по отдельным управленческим решениям.

Для достижения поставленной цели в ходе исследования должен быть решен ряд *задач* (средства достижения цели), которые необходимо четко сформулировать. Задачи могут быть:

* основные, ориентированные на решение главной проблемы;
* вспомогательные, затрагивающие отдельные побочные вопросы.

Объект исследования – носитель проблемной ситуации (социальная группа, совокупность людей). Он должен быть: четко обозначен (профессиональная отраслевая, территориальная принадлежность; функциональная определенность – изучаются межличностные отношения на работе, производственные связи, досуг и т.д.); ограничен временными рамками (в статике или в динамике, с каким временным интервалом); количественно определен (совокупность, выборка, процент); описан в системе факторов, влияющих на его состояние (системность).

Предмет исследования – это те стороны объекта, его функционирования, которые нужно изучить, чтобы решить поставленные задачи, выполнить намеченную цель. Предметом исследования могут быть: взаимоотношения в коллективе, текучесть кадров, стиль и методы руководства и т.д. (факторы, мотивы, причины, последствия).

**Гипотеза** – научное предположение, задающее направление всему исследованию. Гипотезы в зависимости от классификационных признаков делятся на следующие виды:

– в зависимости от отношения к целям исследования:

* основные, указывающие на наиболее важные существенные связи и зависимости;
* неосновные, характеризующие побочные связи и явления;

– в зависимости от способа доказательства (проверки):

* гипотезы-основания, которые сами могут не иметь эмперических, т.е. доказываемых с помощью опыта, признаков, а обосновываются выводимыми из них гипотезами;
* гипотезы-следствия используются для доказательства основных;

– в зависимости от содержания предложения:

* описанные гипотезы, указывающие на связи, зависимости, но не дающие ответ на вопрос «почему»?;
* объяснительные, формулирующие предложения о причинах тех или иных явлений, процессов, зависимостей;
* прогнозные, в которых заложен возможный прогноз ситуации: «если увеличить заработную плату, текучесть снизится»;

– в зависимости от обоснованности:

* первичные, выдвигаемые на начальном этапе, при выявлении проблемной ситуации и определении проблемы;
* вторичные, формируемые на основе проверки и уточнения первичных;

– в зависимости от уровня анализа:

* теоретические, формулируемые как совокупность теоретических понятий;
* статистические, т.е. формулируемые как система статистических показателей;
* эмпирические, формулируемые как система эмпирических выводимых, т.е. возможных к подтверждению опытным путем признаков, показателей, индексов.

При разработке программы исследования применяются две основные процедуры – интерпретация и операционализация понятий. ***Интерпретация*** – это их уточнение, истолкование их смысла, выделение основных, опорных понятий, установление взаимосвязи между ними, установление показателей, которые можно определить количественно. ***Операционализация*** понятий – это установление порядка количественного изменения показателей: единиц счета, коэффициентов, индексов, шкал (коэффициент текучести кадров, индекс сплоченности группы).

В ходе подготовки к проведению исследования необходимо обеспечить его ***репрезентативность*** (достоверность получаемых данных и выводов, гарантию того, что выводы, сделанные на основе анализа части совокупности, отражают свойства совокупности в целом).

Величина репрезентативной выборки зависит от ***дисперсии*** – разброса признаков (по возрасту, стажу и т.п.). Чем больше дисперсия признаков, тем больше должна быть выборка (репрезентативная выборка не может быть менее 10% генеральной совокупности).

При формировании выборки используется ряд методов вероятностного отбора.

К *простым* относятся:

* простая случайная выборка – с помощью таблиц случайных чисел;
* систематический отбор – через интервал в перечне объектов генеральной совокупности;
* серийная выборка, когда единицами случайного отбора являются определенные группы.

– Среди *сложных* методов вероятностного отбора можно выделить:

* многоступенчатую выборку – случайный отбор проводится в несколько этапов, при этом на каждом из них меняется единица отбора (цех – участок – бригада – работник);
* комбинированную выборку – на каждом этапе меняется не только единица, но и техника отбора;
* многофазовую выборку, когда на каждом этапе из большей выборки выделяют меньшую – до достижения необходимой величины;
* стратифицированную выборку – в генеральной совокупности выделяются однородные группы («страты»), а в них осуществляется случайная выборка любым методом.

– *Не строго случайные выборки*, чей вероятностный характер снижен сознательно либо из-за применяемого метода отбора. К ним можно отнести:

* целенаправленную выборку, в которую включаются отобранные по установленным исследователями критериям типичные представители генеральной совокупности;
* квотную выборку – строится как модель, отражающая генеральную совокупность в определенных пропорциях, изучаемых признаков (например, 10% – женщины, 25% – с высшим образованием; 12% занимаются тяжелым физическим трудом и т.п.);
* стихийную выборку («первый встречный»).

Далее в ходе разработки программы исследования определяются методы сбора информации и инструментарий (таблицы, бланки, анкеты, инструкции и прочее). Также необходимо разработать *организационно-технический план* исследования. В нем должны быть определены этапы и сроки проведения работ, исполнители, формы предоставления результатов на каждом из этапов, формы контроля за ведением работ, смета затрат и источники финансирования.

**5. Основные методы получения информации.**

Методы сбора информации весьма разнообразны и их применение требует четкой классификации (рис. 11.1).

 Любое исследование чаще всего начинается с анализа документов, назначение которого – извлечь необходимую информацию; оценить ее надежность, достоверность, значимость для целей исследования; перевести информацию, содержащуюся в документе в термины исследования; зафиксировать ее в виде определенных признаков (категорий анализа); попытаться найти способ квантификации (количественного измерения) этих признаков; представить характеристику исследуемых процессов и явлений.

**Рис. 11.1. Методы получения информации.**

Документы – это специально созданный носитель информации. Документы бывают следующих видов:

– по форме фиксации информации можно выделить письменные, статистические, иконографические (кино-, фото-, видеоматериалы), фонетические (материалы звукозаписи);

– по степени оригинальности различают документы подлинные и копии;

– по возможной форме использования в исследовании можно выделить: документы, дающие возможность сделать выводы; документы, используемые как иллюстративный материал (для приведения примеров, ссылок и т.д.);

– по источникам информации: первичные, созданные на основе наблюдения; вторичные, составленные в результате обработки первичных документов.

Один из методов сбора информации – опрос, т.е. получение ответа на заранее подготовленные вопросы. Особенность этого метода – наличие непосредственного (интервью) или опосредованного (анкетирование) социально-психологического контакта между исследователем и опрашиваемым (респондентом); в качестве источника информации выступают суждения опрашиваемых; возможность получить сведения о мнениях, оценках, внутренних побуждениях людей. Разновидности опроса – анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия.

**Анкетирование** – опрос с помощью специального документа, содержащего вопросы, ответы на которые фиксируются респондентом письменно. Различают прессовые (публикуемые в органах печати), почтовые (рассылаемые по почте с просьбой о возврате в определенные сроки) и раздаточные (раздаваемые для заполнения и немедленного возвращения) анкеты.

Интервью – это акт непосредственного общения респондента и опрашивающего (интервьюера). По способу коммуникации различают телефонное и личное интервью, по способу ведения стандартизированное (по жесткому предварительному плану, включающему формулировку и последовательность вопросов) и свободное, когда заранее определены лишь схема и тематика беседы. По количеству интервьюеров – «один на один» и «групповые».

**Социометрический опрос** (социометрия, структурный анализ малых групп) используется для изучения внутри- и межколлективных связей и дает возможность количественной оценки межличностных отношений в малой (контактной) группе путем выявления взаимных симпатий и антипатий. Социометрия позволяет оценить позицию (социометрический статус) каждого члена группы в ней, выделить подгруппы, взаимоотношения между группой и отдельным ее членом, между индивидами, между подгруппами, определить сплоченность группы и т.п.

**Экспертный опрос** – разновидность опроса, где респондантами являются эксперты – специалисты в данной области деятельности. Они компетентно участвуют в анализе и решении проблемы прикладного социологического исследования. С помощью экспертного опроса можно более обоснованно выявить существенные стороны проблемы, уточнить цели, задачи, гипотезы исследования; проверить достоверность собранной информации; подтвердить обоснованность выводов.

**Эксперимент** – один из наиболее сложных методов сбора информации. Под экспериментом понимается получение информации о социальном объекте при воздействии на него заданных и контролируемых факторов, выявление на основе этого изменений в состоянии объекта, причинно-следственных связей.

**Метод наблюдения** состоит в непосредственном восприятии и регистрации происходящих событий исследователем (наблюдателем). Он используется в основном для получения описательной информации и не раскрывает причин происходящего.

**Метод тестирования** – применяется для выявления у особы наличия и степени выраженности особенностей, способностей и умений, психологического состояния и представляет собой серию вопросов с возможными вариантами ответов.

**ТЕМА 12. «ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКА»**

1. **Сущность и структура трудовой адаптации.**
2. **Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.**
3. **Сущность и структура трудовой адаптации.**

**Трудовая адаптация** – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Таким образом трудовая адаптация – двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Адаптированность человека к конкретной трудовой среде проявляется в его реальном поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности: эффективности труда; усвоении информации и ее практическая реализация; росте всех видов активности; удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности.

Трудовая адаптация может быть первичной – когда человек впервые приступает к работе и вторичной – при смене рабочего места, но со сменой или без смены профессии или при существенных изменениях среды.

Структуру трудовой адаптации раскрывают составляющие ее элементы, представляющие собой единство:

* профессиональная адаптация;
* социально-психологическая адаптация;
* общественно-организационная;
* культурно-бытовая;
* психофизиологическая адаптация.

Профессиональная адаптация проявляется в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде.

*Социально-психологическая адаптация* заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации (коллектива), вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами, т.е. в ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией.

*Общественно-организационная адаптация* означает освоение организационной структуры предприятия (коллектива), системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и т.д.

*Культурно-бытовая адаптация* – это освоение в трудовой организации особенностей быта и традиций поведения свободного времени. Быстро и безболезненно происходит эта адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и вместе проводят досуг, используя его для разностороннего развития личности.

*Психофизиологическая* адаптация – это процесс освоения условий, необходимых для работников во время труда. Современный работник чутко относится к отклонениям от субъективно воспринимаемых им норм санитарно-гигиенического комфорта, ритмов труда, удобства рабочего места и т.д.

В процессе адаптации работник проходит следующие *3 стадии*:

– стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения;

– стадия приспособления, на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но продолжает сохранять многие свои установки;

– стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление к среде, идентификация с новой группой.

Идентификация – это когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы и т.д. По характеру идентификации различают три категории работников: безразличные, частично идентифицированные и полностью идентифицированные.

1. **Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.**

*Факторы трудовой адаптации* – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты трудового процесса. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные.

Объективные (в трудовой организации – это факторы, связанные с производственным процессом), т.е. факторы, которые в меньшей степени зависят от работника (уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.).

К субъективным (личностным) факторам относятся:

* социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.);
* социально-психологические (готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, коммуникабельность и т.д.);
* социологические (степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда и т.д.).

Интегрированным субъективным показателем успешной трудовой адаптации можно считать общую удовлетворенность работника трудом, морально-психологическим климатом в коллективе. Еще очень важен личностный потенциал работника – это совокупность черт характера и качеств работника, которые формируют определенный тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д. Наряду с перечисленным важное место занимают знания, образование и опыт.

**ТЕМА 13. «ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ»**

**1. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта.**

**2. Причины трудовых конфликтов.**

**3. Разрешение трудовых конфликтов.**

**1. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта.**

**Трудовой конфликт** – это противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений, между индивидами и группами работников.

Условия возникновения:

* противоречия отражают взаимоисключающие позиции субъектов;
* степень противоречий достаточно высокая;
* противоречия доступны для понимания, т.е. индивиды и группы осознают эти противоречия или наоборот они непонятны;
* противоречия возникают мгновенно, неожиданно или довольно длительно накапливаются, прежде чем появятся какие-то социальные столкновения.

Способность к конфликту имеет конкретные составляющие: личные качества, деньги, связи, авторитет, наличие сторонников и т.д.

По характеру и степени проявления можно различить открытый и закрытый типы трудового конфликта. Основными критериями данной типологизации являются:

* уровень осознания конфликтной ситуации, ее субъектов, причин и перспектив;
* наличие или отсутствие реального конфликтного поведения и активности по урегулированию;
* известность конфликтной ситуации для окружающих и их влияние на нее.

Индивиды и группы, имеющие прямое или косвенное отношение к конфликту, являются его субъектами. Они могут быть разделены на следующие категории: первичные агенты, присоединившиеся участники, среда. Эти субъекты образуют социальную структуру трудового конфликта.

Возможные варианты зависимости между отношением к труду и особенностями конфликтного поведения:

1. Хороший работник болезненно восприимчив к конфликтности, он особенно нуждается в благоприятном социальном климате, нормальных условиях работы. Плохой же переживает конфликт безболезненно, готов сам конфликтовать часто.

2. Хороший работник безразличен к конфликтности, поскольку он полностью занят, его внимание сосредоточено на производственных целях. Плохой «более свободен», уделяет много внимания конфликтности, конфликт может быть одним из его занятий на рабочем месте.

3. Хороший работник «нуждается в конфликтах, только когда они затрагивают организацию труда и после разрешения конфликта значительно ее улучшат. Плохому конфликты в этом смысле «не нужны».

Негативные последствия конфликта:

* усиление настроения враждебности, увеличение доли недоброжелательных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде;
* свертывание деловых контрактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, отказ от открытых коммуникаций;
* падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий;
* ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия «по пустякам» во взаимодействиях, переговорах, контактах и т.д.;
* умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет необходимости и смысла;
* умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, т.е. установка на разрушение и подрыв определенных общих связей, организации, культуры и традиций;
* фактические потери времени, отвлечение от работы или не использование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и споров;
* не разрешение, а «запутывание» каких-либо проблем.

Позитивные функции трудового конфликта:

* информационная (только через конфликт становится открытой информация, которая функционально необходима всем или многим);
* социализации (в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях);
* нормализация морального состояния (в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентаций);
* инновационная (конфликт вынуждает, стимулирует изменения, демонстрирует их неизбежность; через конфликт официально признается какая-то проблема).

Признание позитивных функций трудового конфликта не означает, что конфликт можно и нужно целенаправленно создавать. При наличии конфликта необходимо правильно к нему относиться с точки зрения возможных положительных исходов; не подавлять, а решать его с полезным эффектом; анализировать, учиться через конфликт; регулировать, направлять его на достижение полезных целей.

**2. Причины трудовых конфликтов.**

Причины трудовых конфликтов, прежде всего, можно разделить на объективные и субъективные.

Более конкретно причины трудовых конфликтов можно рассматривать, исходя из типов противоречий, лежащих в их основе.

1. Проблемы распределительных отношений. Индивиды и группы конфликтуют, прежде всего, по поводу присвоения каких-либо благ и ценностей.

2. Сложности функционального взаимодействия. Причиной конфликтной ситуации часто служит бездействие одних по сравнению с другими. Чем сложнее дифференциация и кооперация трудовой деятельности, чем активнее и ответственнее отношение людей к ней, тем вероятнее и столкновения.

3. Ролевые противоречия. Конфликтные ситуации в организационно-трудовых отношениях часто создаются ролями, выполняемыми индивидами и группами. У него (конфликта) два аспекта – объективный и субъективный. Объективно существуют разные роли, часто с противоположными целями и различными способами поведения индивидов (например, производители и потребители).

Субъекты организационно-трудовых отношений, выполняющие противоположные задачи и функции, имеют свои представления и взгляды по поводу ролей друг друга.

4. Сугубо деловые разногласия. В данном случае конфликт не связан с присвоением, а основывается на разности профессионального мышления, расхождения во взглядах на организацию работы, правильное решение проблем производства, нормы взаимоотношений и т.д.

5. Раздел вины, ответственности. Если организация переживает неблагополучие, работает нерентабельно, на грани банкротства и т.д., то это способно вызвать конфликтную ситуацию, т.е. происходит процесс определения конкретного виновника, что и становится причиной трудового конфликта.

6. Лидерство. Наряду с формальным руководством в организационно-трудовых отношениях всегда появляются процессы соперничества, инициативы, доминирования. В результате трудовой конфликт может протекать как борьба за власть и господство; занятость, сохранение собственной работы; наставничество; выполнение престижных ролей и т.д.

7. Ненормальные условия труда. Они являются частым раздражителем, приводят к враждебным настроениям среди работников, нетерпимости к любым проблемам (высокая плотность рабочих мест, много работников в одном помещении, работа на несовременном оборудовании и т.д.).

8. Несовместимость – существенные различия в характеристиках субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям.

9. Половозрастной состав организации.

10. Социальные различия. При этом требуется культура самих людей, а также талант администратора в предотвращении таких конфликтов. Необходимо быть достаточно компетентным, чтобы полно и правильно понимать сложные социальные различия, создавать на их основе оптимальные социально-трудовые отношения.

**3. Разрешение трудовых конфликтов.**

Разрешение трудового конфликта – это процесс или целенаправленная деятельность, снимающие его причины и последствия. Разрешение трудового конфликта зависит от степени его сложности. Сформулируем несколько конкретных факторов, обуславливающих сложность трудового конфликта.

1) Масштаб конфликта – он определяется общим количеством участвующих в конфликте, затронутых конфликтом индивидов; количеством сторон, позиций в конфликте.

2) Длительность конфликтной ситуации. Разрешить конфликт на начальной стадии может быть проще, т.к. не сложилась сложная и запутанная структура участников конфликта.

3) Новизна или стандартность конфликта.

4) Объективные или субъективные причины конфликта. Технология разрешения конфликтов по объективным причинам более сложна, т.к. требует организационно-трудовых изменений.

5) Субъективные характеристики конфликтующих сторон. Если участники конфликта обладают опытом, культурой, образованием, то способны лучше и быстрее увидеть решение проблемы, найти способы наилучшего поведения в конфликте.

Типы разрешения конфликта:

– автономный – когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений способны снять проблемы самостоятельно, в границах собственных задач и функций;

– общеорганизационный, если трудовой конфликт разрешается только в результате организационных изменений;

– самостоятельный, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности;

– публичный, если в разрешении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают;

– административный, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Различают следующие формы разрешения трудового конфликта:

1) реорганизация – изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьба и уговоры в отношении конфликтующих сторон;

2) информирование, т.е. социально-психологическая регуляция, направленная на перестройку образа ситуации в сознании конфликтующих сторон, достижение правильного взгляда на конфликт, пропаганда выгоды мира в данном конкретном случае;

3) трансформация, т.е. перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров;

4) отвлечение – перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы или позитивные стороны их отношений; ориентация внимания на что-либо общее, что способствует сплочению;

5) дистанцирование – исключение конфликтующих сторон из общих организационно-трудовых отношений путем, например, перевода на другие рабочие места, в другие подразделения, кадровые замены;

6) игнорирование – умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам или чтобы акцентирование внимания на конфликте не способствовало его обострению;

7) подавление – это ситуация, при которой причины конфликта не снимаются, но всякое конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон;

8) комфортное предпочтение – решение в пользу большинства, удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

Трудовой конфликт в общем может разрабатываться в трех направлениях:

* конфликты между работниками и трудовыми группами;
* конфликты между персоналом и администрацией;
* конфликты между организацией в целом и внешней социально-экономической средой.

**ТЕМА №14. «СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ В СФЕРЕ ТРУДА»**

1. **Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.**
2. **Социальные институты и механизм социальной защиты работника.**
3. **Социальные гарантии.**
4. **Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.**

Система социальной защиты в широком смысле – это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, предоставляющих условия для обеспечения средств существования:

* трудоспособным гражданам – за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;
* социально уязвимым слоям – за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

***Социальная защита*** – это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, т.е. систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой – институциональную, т.е. систему институтов, ее обеспечивающих (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации).

Система социальной защиты состоит из двух основных форм - социальное страхование и социальная помощь. Разница заключается в регулировании со стороны государства и источниках финансирования.

*Социальное страхование* распространяется на экономически активное население и обеспечивается, главным образом за счет доходов и ограниченных дотаций из бюджета. Это гарантированная государством система материального обеспечения граждан в случае потери зарплаты вследствие безработицы, болезни, старости и других социальных и профессиональных рисков.

*Социальная помощь* – ориентирована исключительно на поддержку наиболее уязвимых слоев населения – детей, стариков, инвалидов. Она направлена на дополнительную поддержку, имеет, как правило, компенсационный характер и финансируется за счет бюджетов различных уровней и благотворительных взносов.

В полном своем проявлении социальная защита должна охватывать следующие направления:

– обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима;

– создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами;

– создание условий, обеспечивающих удовлетворение определенного минимума (в объеме общественных возможностей) потребностей граждан в образовании, медицинской помощи и т.д.;

– обеспечение экологической безопасности членов общества;

– защита граждан от преступных посягательств;

– защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципам правового, демократического государства;

– обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;

– создание благоприятного психологического климата в обществе в целом, в отдельных ячейках и структурных образованиях, защита от психологического прессинга;

– обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

**2. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.**

В любом государстве имеется целая система социальных институтов, осуществляющих социальную защиту граждан. *Социальный институт* – это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института.

Важнейшим и наиболее мощным социально-организационным институтом является государство, которое представляет собой сложную институциональную систему, т.е. состоит из различных институтов, образующих *механизм*. Важную роль в выполнении функций социальной защиты играют такие институты, как страховые компании, различные специализированные фонды, благотворительные организации, а также общественные и политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев.

*Социальный механизм* является средством передачи усилий отдельных рычагов с целью направить движение социальных процессов и явлений в определенном направлении, сформированных социальной политикой.

На государственном уровне функционирует механизм социальной защиты работника, который состоит из трех компонентов:

- институциональная составляющая, т.е. система социальных институтов, которые функционируют в разных сферах общества;

- инструментальная составляющая включает средства осуществления социальной защиты, т.е. система гарантий, зафиксированных договорами между субъектами трудовых отношений, также социальный контроль, социальные нормы и т.д.

- составляющая, осуществляющая действие, т.е. практическая деятельность в разных формах для осуществления функции социальной защиты.

Важным элементом системы регулирования социально-трудовых отношений является механизм *социального партнерства*, который в разных формах функционирует на разных уровнях. Сущность данного механизма состоит в проведении переговоров представителей государства, работодателей и профсоюзов, как защитников наемных работников, поиск компромисса и принятие на этой основе приемлемых решений.

Механизм регулирования отношений, который реализуется на производстве, включает совокупность рычагов, мероприятий и средств, которые предназначены обеспечить объединение экономических интересов участников производственного процесса, а также тех, кто осуществляет влияние на социальные процессы в коллективе. Поэтому рычаги влияния на социально-экономические отношения в трудовом коллективе является элементом системы управления персоналом.

**3. Социальные гарантии.**

Любая социальная защита строится на социальных гарантиях, которые представляют собой определенную систему. Гарантии должны:

* регулировать рынок рабочей силы через смягчение возникающих противоречий между ее спросом и предложениями;
* содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества (никто не должен против своей воли оставаться без работы);
* рассчитываться на все категории трудоспособного населения, особо выделять при этом нуждающихся.

*Социальные гарантии* – это совокупность материальных и юридических средств, которые обеспечивают социальную защиту людей, создают основу для реализации конституциональных, социально-экономических и социально-политических прав членов общества. К основным социальным гарантиям относится: право на труд, отдых, жилье, образование, медицинское обслуживание.

Система гарантий должна учитывать структуру населения конкретного региона, которая по трудовому потенциалу может быть разделена на следующие группы:

* пригодных для работы в современных условиях;
* тех, кто может быть использован лишь после соответствующей профессиональной подготовки;
* кто может работать, но при создании подходящих условий труда;
* кто вообще не может работать;
* кто вообще не стремится работать.

Вся социальная защита населения строится на социальных гарантиях, которые зафиксированы законодательно. В сфере труда законодательством предусмотрены следующие основные гарантии:

1. Гарантии реализации права на труд (свобода выбора занятия и работы, государственное определение занятости, государственная бесплатная помощь в поиске подходящей работы, переподготовке, если это необходимо).

2. Дополнительные гарантии отдельным категориям граждан: молодежи, пенсионерам, одиноким и многодетным родителям, безработным и т.д.

3. Активное влияние профсоюзов в области занятости трудоспособного населения.

4. Создание всех необходимых условий и гарантий профессиональной подготовки и переподготовки безработных.

5. Привлечение безработных к трудовой деятельности в организации общественных работ.

6. Работодатели обязаны социально гарантировать занятость населения.

7. В условиях социально-экономических реформ общества государство гарантирует материальную и социальную поддержку населения.

8. Законодательно устанавливается размер, условия и сроки выплаты помощи по безработице и т.д.