Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования «Международный славянский институт» Вышневолоцкий филиал

Е.В.Арсеньева, Бондарчук А.Ф.

Учебно - методическое пособие

ЭКОНОМИКА ТРУДА

по направлению подготовки Экономика
для заочной формы обучения

Вышний Волочек
2015

Учебно - методическое пособие **«Экономика труда»** разработано в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, обучающихся по направлению Экономика

Е.В.Арсеньева, Бондарчук А.Ф.
Экономика труда: Учебно-методическое пособие-395 с.

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Экономика труда» ознакомит студентов с базовыми понятиями, характеризующими механизм функционирования рынка труда, изучить особенности формирования спроса и предложения на рынке труда, рассмотреть практические аспекты анализа и решения основных проблем на современном рынке труда.
Учебно-методическое пособие включает в себя теоретический материал, практический материал, деловые игры, контроль знаний, тестовые задания.

© Арсеньева Е.В., Бондарчук А.Ф., 2015
© Вышневолоцкий филиал образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Международный славянский институт»

СОДЕРЖАНИЕ

АННОТАЦИЯ
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ЧТЕНИЮ ЛЕКЦИЙ
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №1 РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №2 РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №3 СОСТАВЛЕНИЕ КАЛЬКУЛЯЦИИ ИЗДЕЛИЯ
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №4 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕНЫ И СТОИМОСТИ ТОВАРА
ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №5 ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА (КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ)
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫБОРУ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ И КУРСОВЫХ РАБОТ
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАЧЁТУ и ЭКЗАМЕНУ
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ
ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ
МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ
ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА"
ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬНЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА»
БИЛЕТЫ К ИТОГОВОМУ ЭКЗАМЕНУ
ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ДИСЦИПЛИНЫ
КРАТКИЙ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ
ЭКОНОМИКА ТРУДА В ТАБЛИЦАХ И СХЕМАХ
КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ ПО ЭКОНОМИКЕ ТРУДА

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ):

Цель данного курса:

Изучение дисциплины «Экономика труда» ознакомить студентов с базовыми понятиями, характеризующими механизм функционирования рынка труда, изучить особенности формирования спроса и предложения на рынке труда, рассмотреть практические аспекты анализа и решения основных проблем на современном рынке труда.

Задачами данного курса являются:

Иметь четкое представление о сути, роли и особенностях современного труда в жизни каждого отдельного человека и общества в целом.

Уметь анализировать существующие тенденции, которые складываются в сфере народонаселения, трудовых ресурсов и трудового потенциала общества.

Понимать важность и необходимость формирования цивилизованного рынка труда в стране.

Знать и уметь использовать эффективные методы управления трудом, регулирования социально-трудовых отношений в организациях.

Овладеть опытом применения наиболее действенных способов повышения эффективности трудовой деятельности, включая проблемы трудового вознаграждения.

Разбираться в проблемах организации трудовой деятельности, нормирования труда, мотивации работников, конструктивного урегулирования трудовых конфликтов, реинжиниринга бизнес-процессов, оптимизации трудовых процессов.

При изучении дисциплины студент должен приобрести необходимый уровень компетентности, который позволит ему осуществлять квалифицированные действия и принимать обоснованные решения в различных сферах трудовой деятельности.

ЛОГИЧЕСКАЯ СВЯЗЬ ДИСЦИПЛИНЫ:

Изучение дисциплины «Экономика труда» осуществляется на основе знаний, полученных по экономическим дисциплинам.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ, ОПЫТ, КОМПЕТЕНЦИИ)

В ХОДЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «Экономика труда» студенты УСВАИВАЮТ ЗНАНИЯ (ЗНАТЬ):

- содержание предмета и метода экономики труда;
- базовые категории экономики труда, такие как труд, трудовые ресурсы, занятость населения, безработица, рынок труда, рабочая сила, спрос и предложение на труд, заработная плата и др.;
- неоклассическую модель формирования спроса на труд и предложения труда;
- модель поведения профсоюзов на рынке труда;
- направления и методы государственной политики на рынке труда в условиях современной рыночной экономики.

НА ОСНОВЕ ПРИОБРЕТЕНИЯ ЗНАНИЙ ФОРМИРУЮТСЯ УМЕНИЯ (УМЕТЬ):

- анализировать механизмы формирования поведения на рынке труда;
- оценивать статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда;
- выявлять особенности государственного регулирования рынка труда;
- решать практические задания и тесты, предложенные в соответствии с темами дисциплины.

ПРИОБРЕТАЮТСЯ НАВЫКИ (ВЛАДЕТЬ):

- навыками анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России;
- статистическим инструментарием, позволяющим рассчитать индекс развития человеческого потенциала;
- навыками оценки качества человеческого ресурса организации;
- применением на практике изученных экономико-теоретических моделей поведения субъектов на рынке труда.

Результаты освоения дисциплины достигаются путем чтения студентам лекций; проведения с ними практических занятий (проблемных, дискуссионных, проектировочных) и различных форм самостоятельной работы студентов. Предусмотрены аудиторные самостоятельные работы по основным темам курса, а также самостоятельная контрольная работа (реферат); использования в процессе обучения компьютерной техники и мультимедийной аппаратуры; организации самостоятельной внеаудиторной работы студентов и подготовки ими письменных работ (проведение различных исследований).

Уровень цели	Код результата обучения	Результат обучения	Код соответствующей компетенции из ФГОС ВПО
Знать			
Знать		- содержание предмета и метода экономики труда; - базовые категории экономики труда, такие как труд, трудовые ресурсы, занятость населения, безработица, рынок труда, рабочая сила, спрос и предложение на труд, заработная плата и др.; - неоклассическую модель формирования спроса на труд и предложения труда; - модель поведения профсоюзов на рынке труда; - направления и методы государственной политики на рынке труда в условиях современной рыночной экономики.	ОК-5; ОК-7; ОК-8; ПК-1; ПК-2; ПК-4; ПК-7; ПК-13
Уметь			
Уметь		- анализировать механизмы формирования поведения на рынке труда; - оценивать статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда; - выявлять особенности государственного регулирования рынка труда; - решать практические задания и тесты, предложенные в соответствии с темами дисциплины.	ОК-5; ОК-7; ОК-8; ПК-1; ПК-2; ПК-4; ПК-7; ПК-13
Владеть			
Владеть		- навыками анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России; - статистическим инструментарием, позволяющим рассчитать индекс развития человеческого потенциала; - навыками оценки качества человеческого ресурса организации; - применением на практике изученных экономико-	ОК-5; ОК-7; ОК-8; ПК-1; ПК-2; ПК-4; ПК-7; ПК-13

	теоретических моделей поведения субъектов на рынке труда.	

Процесс изучения дисциплины направлен на **ФОРМИРОВАНИЕ СЛЕДУЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ**: ОК-5; ОК-7; ОК-8; ПК-1; ПК-2; ПК-4; ПК-7; ПК-13

Код компетенций	**Формулировка**
Общекультурные компетенции вузовские	
ОК-5	умеет использовать нормативные правовые документы в своей деятельности
ОК-7	готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе
ОК-8	способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность
Общепрофессиональные компетенции вузовские	
расчетно-экономическая деятельность	
ПК-1	способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-2	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
аналитическая, научно-исследовательская деятельность	
ПК-4	способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач
ПК-7	способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
организационно-управленческая деятельность	
ПК-13	способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1 Труд как основа жизнедеятельности общества

2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

3 Рынки труда, занятость и безработица

4 Формирование персонала предприятия

5 Производительность и эффективность труда

6 Организация заработной платы

7 Мотивация труда

8 Уровень жизни и доходы населения. Качество трудовой жизни

9 Формирование трудовых отношений

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия.

1 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №1. РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №2. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

3 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №3. СОСТАВЛЕНИЕ КАЛЬКУЛЯЦИИ ИЗДЕЛИЯ.

4 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕНЫ И СТОИМОСТИ ТОВАР

5 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №5. ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ЧТЕНИЮ ЛЕКЦИЙ

ЛЕКЦИЯ 1. Труд как основа жизнедеятельности общества

Предмет и задачи курс. Наука о труде в ретроспективе. Общественная организация труда

ЛЕКЦИЯ 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Трудовой потенциал. Человеческий капитал

ЛЕКЦИЯ 3. Рынки труда, занятость и безработица

Рынок труда: его сущность и понятие. Занятость и безработица. Регулирование рынка труда. Трудовая мобильность и миграция

ЛЕКЦИЯ 4. Формирование персона предприятия

Состав и структура персонала. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами. Движение рабочей силы. Источники и формы обеспечения предприятия кадрами. Оценка персонала

ЛЕКЦИЯ 5. Производительность и эффективность труда

Сущность и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Подходы к определению эффективности труда. Доходность труда

ЛЕКЦИЯ 6. Организация заработной платы

Сущность заработной платы и принципы её формирования. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система. Нормирование труда

ЛЕКЦИЯ 7. Мотивация труда

Понятие и структура элементов мотивации труда. Факторы и механизмы мотивации к труду. Управление мотивацией персонала. Эффективность трудовой деятельности.

ЛЕКЦИЯ 8. Уровень жизни и доходы населения. Качество трудовой жизни

Доходы населения и их дифференциация. Уровень жизни. Качество трудовой жизни

ЛЕКЦИЯ 9. Формирование трудовых отношений

Формы трудовых отношений и тенденции их развития. Социальное партнерство. Роль международной организации труда в регулировании трудовых отношений

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №1

РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Цель: научиться рассчитывать производительность труда, ее изменение, показатели производительности труда

Давайте вспомним изученный на прошлом уроке материал, для того, чтобы успешно выполнить практическую работу. Ответьте пожалуйста, на следующие вопросы:

1. . Дать определение производительности труда
2. . Назвать показатели производительности труда. Дать их характеристику.
3. . Классификация показателей выработки. Формулы
4. . Классификация показателей трудоемкости. Формулы.
5. . Методы измерения производительности труда.
6. Резервы производительности труда.
7. Какие данные необходимо иметь, чтобы определить выработку?

Задача №1

Определите выработку продукции на одного рабочего в натуральном и денежном вариантах на основе следующих данных:

= Годовой объем выпуска продукции предприятия – 200 тыс. шт.

= Годовой объем валовой продукции – 2 млн. руб.

= Среднесписочное число работающих на предприятии – 500 человек

Решение:

Производительность труда исчисляется через систему показателей выработки и трудоемкости. В=ОП/Т, где ОП – объем продукции, Т – затраты рабочего

времени

1. Выработка на одного работающего в натуральном выражении 200 000/500=400 шт.

2. В денежном выражении - 2 000 000 /500=4000 руб

Ответ: 400 шт, 4000 руб.

Задача №2

Определите выработку продукции на одного рабочего в натуральном и денежном вариантах на основе следующих данных:

= Годовой объем выпуска продукции предприятия – 250 тыс. шт.

= Годовой объем валовой продукции – 3 млн. руб.

= Среднесписочное число работающих на предприятии – 400 человек

Решение: В=ОП/Т, где ОП – объем продукции, Т – затраты рабочего времени

1. Определим выработку продукции на 1 человека 250000/400=625 шт

2. Выработка продукции в денежном выражении 3 млн. руб/400 руб.=7500 руб.

Ответ: 625 чел., 7500 руб.

Задача 3. Определите трудоемкость единицы продукции по плану и фактически, а также рост производительности труда на основе следующих данных:

1) трудоемкость товарной продукции по плану — 30 тыс. нор-мочасов;

2) плановый объем выпуска в натуральном выражении — 200 шт.;

3) фактическая трудоемкость товарной продукции - 26 тыс. нормочасов;

4) фактический объем выпуска - 220 шт.

Решение: Т=1/В

Трудоемкость одного изделия по плану: (30 000 /250) = 150 нормочасов.

Трудоемкость одного изделия фактическая: (26 000/220) = 118,2 нормочасов.

Уровень фактической производительности труда составил (150 /118,2) х 100 = 126,9%, т.е. производительность труда выросла на 26,9%.

Фактическая трудоемкость по сравнению с плановой составила (118,2/150) х 100 = 78,8%, т.е. была на 21,2% ниже плановой.

Задача 4. В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12 000 млн до 13 000 млн руб. При базовой производительности

труда для этого потребовалось бы 1260 человек. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив, она должна сократиться по сравнению с базовой на 5%. Определите, какими должны быть прирост производительности труда в этих условиях и абсолютный уровень плановой выработки.

Решение:

Плановая производительность труда одного человека (базовая):

13 000 млн руб./1269 = 10 317 460 руб./год.

Численность работников предприятия в базовый период:

12 000 млн руб. /10 317 460 млн руб./год = 1163 человека.

Численность после планового 5%-го сокращения: 1163х0,95 = 1105 человек.

Абсолютный уровень плановой выработки:

13 000 млн руб. /1105= 11 764 706 руб./год.

Прирост производительности труда: 11 764 706 - 10 317 460 = 1 447 246 руб./год

Задача 5. Плановая численность работающих - 1000 человек, в том числе основных рабочих - 500, вспомогательных -260 человек. Фактическая численность работающих составила 1020 человек, в том числе основных рабочих - 580, вспомогательных — 280 человек. Объем валовой продукции по плану - 20 млн руб., фактически — 22 млн.

Определите выполнение плана по производительности труда.

Решение:

Плановая выработка на одного работающего должна составить: В=ОП/Т

20 000 000 / 1000 = 20 000 руб.

Фактическая выработка на одного работающего:

22000000/1020 = 21 568руб.

Фактическая выработка, % к плану:

(21 568 / 20 000) х 100 = 107,8%.

Задача 6.

Комплексная бригада в составе 40 человек добыла за месяц 5 тыс. тонн угля. Определите выработку на одного работающего.

Решение:

Выработка в натуральном выражении определяется делением объема продукции на число работников или количество затраченного рабочего времени: **В=ОП/Чр или В=ОП/Т**

В=5000/40=125 тонн угля в месяц – выработка 1 работника

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №2

РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Цель: уметь рассчитывать заработную плату

Перед выполнением практической работы необходимо ответить на следующие вопросы по пройденному материалу:

1. назвать принципы организации оплаты труда
2. в каких формах может быть организована оплата труда
3. что лежит в основе оплаты труда в строительстве
4. дать определения понятиям: тарифная система, тарифная сетка, тарифные ставки
5. фонд заработной платы
6. бестарифная система оплаты труда
7. заработная плата
8. сдельная форма оплаты труда, назвать ее разновидности
9. написать основные формулы, применяемые для расчета з/п
10. повременная система оплаты труда
11. разновидности повременной системы оплаты труда
12. рассказать о косвенно-сдельной з/п
13. премирование работников

Задача 1.

Рабочий на предприятии сделал за день 42 изделия, за изделие 80 руб. Вычислите заработок рабочего за день.

Решение:

Расчет з/п будет производится на основе сдельной расценки и количества изделий, поэтому заработок рабочего-сдельщика за месяц составит: **Зс=Рс*В,**

Рс – сдельная расценка=80 руб., В – количество изделий=42

80 руб. х 42 = 3360 руб.

Ответ: заработок рабочего сдельщика за месяц составит 3360 руб.

Задача 2.

Рабочий-сдельщик заготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т — 200 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 1250 руб. (премия от суммы продаж составляет 2%).

Определите полный заработок рабочего.

Решение: Зс=Рс*В,

1. Сдельная заработная плата рабочего:

200 руб./т х 2 т = 400 руб.

2. Сумма премии за реализацию товара:

1250 руб. х 2%/100% = 25 руб.

3. К сдельной заработной плате за заготовку вторичного сырья прибавим сумму премии и получим полный заработок:

400 + 25 = 425 руб.

Ответ: полный заработок рабочего составит 425 руб.

Задача 3.

Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 800 руб. на норму выработки. По внутризаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110%, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120% - в 1,4 раза. Определите полный заработок рабочего.

Решение

1. Основная заработная плата рабочего без повышения тарифа: 800 х 120/100 = 960 руб.

2. Прирост оплаты за сверхплановую продукцию (это добавка 20%

(коэффициент 0,2) и 40% (коэффициент 0,4) за перевыполнение):

[800 х (110 - 100)/100] х 0,2 = 16 руб.;

[800 х (120 - 110)/100] х 0,4 = 32 руб.

3. К основной оплате прибавляем дополнительную оплату за перевыполнение плана и получим полный заработок рабочего: 960 + 16 + 32 = 1008 руб.

Задача 4.

Рабочий-наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 700 руб. Норма (план) выработки его участка — 1000 ед. продукции. Фактически же изготовлено 1200 ед.

Найдите заработную плату наладчика.

Решение:

1. Косвенная сдельная расценка: Рк= Тс/Нв=700/1000=0,7 руб.

2. Заработок наладчика: З =Рк*В всп=0,7*1200=840 руб.

Задача 5

Механик отработал 170 ч. Ив течение месяца сэкономил материалов на 620 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40% от суммы экономии. Тарифная часовая ставка – 5 руб. 60 коп.

Вычислите зарплату рабочего.

Решение

1. Основная заработная плата:

5 руб. 60 коп.* 170 ч =952 руб.

2. Премия за экономию материалов:

(260*40) /100 =104руб.

3. Общая сумма заработка за месяц:

952 +104 =1056 руб.

Задача 6

Часовая ставка инженера - 6 руб. 20 коп. и по условиям договора 30% премии ежемесячно. Он отработал в течение месяца 140 ч. Рассчитайте заработок инженера.

Решение:

1. Повременная оплата за 140 часов

6 руб. 20 коп.*140=868 руб.

2. Премия от этой суммы

868*30/100=260,40 руб.

3. Общая сумма за месяц 868+260,4=1128,40 руб.

Задача 7

Бухгалтер имеет оклад 1200 руб. в марте он шесть рабочих дней провел в отпуске при общей длительности рабочего месяца 22 дня. Найдите заработок бухгалтера за отработанное время.

Решение:

1. Сумма оклада за день 1200/22=54 руб. 54коп.

2. Заработок 54,55*(22-6)=872 руб. 80 коп.

Задача 8.

Работнику предоставляется ежегодный отпуск на 24 рабочих дня (с 24 августа по 17 сентября). Его заработок в мае – 2800 руб, в июне – 2900, в августе – 2800. Рабочие дни отработаны полностью. Премии не назначались.

Рассчитайте сумму отпускных

Решение:

1. Средний дневной заработок за последние три месяца:

(2800 + 2900 + 2800)/(25 + 26 + 27) = 108 руб. 97 коп.

2. Сумма отпускных, приходящихся на август (7 дней) и на сентябрь (17 дней):

108,97 х 7 = 762,79 руб.;

108,97 х 17= 1852,49руб.

3. Всего начислено отпускных: 762,79 + 1852,49 = 2615,28 руб.

Задача 9. Определите расценку на изделие на основе следующих данных:

а) часовая тарифная ставка рабочего V разряда — 55 руб.; норма времени на обработку одного изделия — 2,6 нормочаса;

б) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормочаса труда рабочего V разряда, 6 нормочасов - рабочего III разряда и 4 нормочаса — рабочего I разряда;

тарифная ставка рабочего I разряда -35,8 руб.; III разряда — 41,3 и V разряда — 55 руб.

Решение

1. Расценка обычно устанавливается за единицу продукции (выполненной работы).

Расценка на изделие: 55 х 2,6 = 1,43 руб.

2. В тех случаях, когда работа должна выполняться одновременно группой рабочих, устанавливается коллективная сдельная расценка на единицу продукции (работы) с учетом трудоемкости операций и тарифных разрядов рабочих. Сдельная расценка за сборку одного агрегата: 55х2 + 41,3х6 + 35,8х4 = 501 руб.

Задача 10. Определите дневной заработок рабочего-сдельщика на основе следующих данных:

1) рабочий изготовил за день 5 шестерен, 8 втулок, 12 цилиндров;

2) расценки за шестерню — 30 руб., за втулку — 15, за цилиндр - 11 руб.

Решение

Расценку за единицу изготовленной продукции или выполненной работы необходимо умножить на количество продукции или объем работы.

Дневной заработок рабочего составит:

30х5 + 15х8 + 11х12 = 402 руб.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №3

СОСТАВЛЕНИЕ КАЛЬКУЛЯЦИИ ИЗДЕЛИЯ.

СОСТАВЛЕНИЕ КАЛЬКУЛЯЦИИ ИЗДЕЛИЯ

Цель: научиться составлять калькуляцию изделия

Прежде, чем приступить к выполнению практической работы необходимо ответить на следующие вопросы:

1. . Дайте определение «себестоимость продукции»
2. . Напишите и расшифруйте формулу себестоимости
3. . Назвать признаки группировки себестоимости продукции
4. . Как делится себестоимость по экономическим элементам. Дать

характеристику каждому элементу.

5. . Группировка по статьям калькуляции. Характеристика каждой группировки.
6. . Методы калькулирования себестоимости
7. . Виды себестоимости
8. . Пути снижения себестоимости продукции

Задача №1

Составьте калькуляцию изделия, если известно, что

= Отчисления на з/п=1620 руб.

= За выслугу лет =21%

= На соцстрах=31,6%

= Районный коэффициент=15%

= Накладные расходы=90%

= Рентабельность=20%

= Цена металла=2380 за кг

= Вес изделия=0,54 кг

Решение:

1. Определим затраты на материалы: **Вес изделия * Цену материала=**0,54*2380=1285,2 руб

2. Определим затраты на заработную плату рабочих:

ЕСН=З/п*35,6=1620*35,6=576,72 руб.

Отчисления за выслугу лет=1620*21%=340,2 руб.

Районные коэффициент=(1620+576,72+340,2)*15%=380,53 руб.

Итого: 576,72 +340,2+380,53+1620=2917,45

3. Накладные расходы=(1285,2 (Материалы) + (2917,45) З/п)*90%=3782,38 руб.

4. Полная себестоимость изделия= 1285,2+2,917,45+3782,38=7985,03 руб.

5. Оптовая цена без косвенных налогов: 7985,03+7985,03*20%=9582 руб.

Задача №2

Исходные данные. Таблица 1

Показатели	**Задание**
1 Годовая программа N т.р.	1200
2 Норма расхода материала на одно изделие, Нм,кг	20
3 Чистый вес изделия, G, кг	18
4 Цена 1 кг материала, Цм, р.	2,9
5 Цена 1 кг отходов, Цо, р.	0,2
6 Коэффициент использования отходов, Ко	0,6
7 Трудоемкость изделия, t, н.ч.	0,7
8 Средняя часовая ставка, Lт, р	1,1
9 Доплаты к прямой заработной плате основных рабочих, Кд,%	30
	20
10 Дополнительная заработная плата основных рабочих, Кдоп,%	35,6
	100
11 Страховые отчисления, Кстр,%	3,8
12 Количество единиц оборудования, nоб, шт.	
13 Первоначальная стоимость рабочих машин и оборудования, Кn, мил.р	
14 Нормативы расходов по содержанию и эксплуатации единицы оборудования в течение года:	780
- затраты на содержание, Нс, р.	310
- текущий ремонт, Нр, р.	0,9
- содержание и ремонт транспорта в расчете на одно изделие, Нр, р.	10
	390
- амортизация, Na, %	720
- возмещение износа инструмента, Ни, р.	540
15 Суммы затрат по сметам, т.р.:	300
- цеховые расходы, Зцех, т.р.	210
- общезаводские расходы, Зоз, т.р.	390
- транспортно-заготовительные расходы, Зтр, т.р.	4
- прочие производственные расходы, Зпп, т.р.	
- внепроизводственные расходы, Звп, т.р.	
16 Рентабельность изделия, R, %	

1. Определение прямых статей калькуляции

1. **Затраты на основные материалы в расчете на одно изделие:**

Зм = Цм * Нм = 2,9 * 20 = 58 р.

2. **Стоимость реализуемых возвратных отходов:**

Зо = (Нм – G) * Цо * Ко = (20 -18) * 0,2 * 0,6 = 0,24 р.

3.**Стоимость основных материалов на годовую программу выпуска:**

Змг= Зм * N = 58 *1200000 = 69600000 р.

4. **Прямая заработная плата основных производственных рабочих на одно изделие**:

Зпр = Lт * t = 1,1 * 0,7 = 0,77 р.

5. **Годовой фонд прямой заработной платы основных производственных рабочих:**

ФЗпр = Зпр * N = 0,77 * 1200000 = 924000 р.

2 Составление сметы косвенных расходов

Исходные данные позволяют составить смету в полном объеме только для расходов по содержанию и эксплуатации оборудования. Смета содержит следующие затраты:

1. **Содержание оборудования:** Ис = Нс * nоб = 780 * 100 = 78000 р.
2. **Текущий ремонт оборудования:** Ир=Нр * nоб = 310 * 100 = 31000 р.
3. **Содержиние и ремонт транспортных средств:** Итр = Нтр * N = 0,9 *1200000 = 1080000 р.
4. **Амортизация оборудования:** Ar = кn * Ha/100 = 3,8 * 10^6 * 10/100 = 380000 р.
5. **Возмещение износа инструмента:** Ии = Ни * nоб = 390 * 100 = 39000 р.
6. **Всего по смете:** ∑Зсэо = Ис+Ир+Итр+Ar+Ии = 78000+31000+1080000+380000+39000 = 1608000
7. **Определение процента косвенных расходов на одно изделие:**

✓ Расходы по содержанию и эксплуатации оборудования:

Ксэо = Зсэо * 100/Фзпр = 1608000 * 100 / 924000 = 174,03%

✓ Цеховые расходы:

Кцех = Зцех * 100/Фзпр = 720000 * 100 / 924000 = 77,92%

✓ общезаводские расходы:

Коз = Зоз * 100/Фзпр = 540000 * 100 / 924000 = 58,44%

✓ Транспортно-заготовительные расходы:

Ктр = Зтр * 100/Змг = 300000*100/69600000= 0,43%

3 Разработка калькуляции изделия:

Статьи затрат	**Сумма руб.**
1. Основные материалы	58
2. Транспортно-заготовительные расходы	0,25
3. Реализуемые отходы (вычитаются)	0,24
Итого затраты на материалы	**58,01**
4. Основная заработная плата производственных рабочих	1,00
5. Дополнительная заработная плата производственных рабочих	0,2
6. Страховые взносы	0,43
Расходы по содержанию и эксплуатации оборудования	1,34
8. Цеховые расходы	0,6
9. Общезаводские расходы	0,45
Итого заводская себестоимость Сз	**62,03**
10.Прочие производственные расходы	0,17
Итого производственная себестоимость Спр	**62,2**
11.Внепроизводственные расходы	0,32
Всего полная себестоимость Спол	**62,52**

Расшифровка затрат

1. **Транспортно-заготовительные расходы**

Ктр * Зм = 0,0043 * 58 = 0,25 р.

2. Основная заработная плата основных производственных рабочих:

Зпл.о = (1+Кд) * Зпр = (1+0,3) * 0,77 = 1,00 р.

3. **Дополнительная заработная плата производственных рабочих:**

Зпл.д = Кдоп * Зпл.о = 0,2 * 1,00 = 0,2 р.

4. **Страховые взносы:**

Кстр * (Зпл.о + Зпл.д) = 0,356 * (1 + 0,2) = 0,43 р.

5. **Расходы по содержанию и эксплуатации оборудования:**

Ксэо * Зпр = 1,7403 * 0,77 = 1,34 р.

6. **Цеховые расходы:**

Кцех * Зпр = 0,7792 * 0,77 = 0,6 р.

7. **Общезаводские расходы:**

Коз * Зпр = 0,5844 * 0,77 = 0,45 р.

8. **Прочие производственные расходы:**

коэффициент прочих производственных расходов:

Кпп = Зпп / (Сз * N) * 100 = 210000/(62,03 * 1200000) * 100 = 0,28 %;

Рпп = Кпп * Сз = 0,0028 * 62,03 = 0,17 р.

9. **Внепроизводственные расходы:**

коэффициент внепроизводственных расходов:

Квп = Звп / (Спр * N) * 100 = 390000 / (62,2 * 1200000) * 100 = 0,52%

Рвп = Звп * Спр = 0,0052 * 62,2 = 0,32 р.

Прибыль:

Пр = Спол * R/100 = 62,52* 4/100 = 2,5 р.

Цена оптовая:

Цопт = Спол + Пр = 62,52 + 2,5 = 65,02р.

Цена отпускная:

Цотп = Цопт + НДС = Цопт + (Цопт * 20%) = 65,02 + (65,02 * 20%)= 78,02р.

ВЫВОД

Себестоимость является одним из обобщающих показателей предприятия, отражающих эффективность использованных ресурсов, внедрение новой техники и технологий, труда, производства и управления, а так же необходимой базы для исчисления прибыли. Группировка затрат по статьям калькуляции дает возможность произвести затраты предприятия по их месту и назначению, знать, во что обходится предприятию производство и реализация отдельных видов продукции.

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №4

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕНЫ И СТОИМОСТИ ТОВАРА

Цель: научиться определять цену товара.

Перед выполнением следующей практической работы необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Что называется ценой товара?
2. Что называется себестоимостью продукции?
3. Назовите формулу прибыли

4. Назовите формулу цены
5. Назовите формулу рентабельности продукции

Задача №1

Определите оптовую отпускную цену товара, если себестоимость его выпуска 600 руб. за единицу, рентабельность – 20% к затратам, ставка акциза – 15%, НДС – 20%.

Решение:

1. Определим прибыль: Прибыль=Затраты*Рентабельность=600-0,2=120 руб.

2. Определим цену изготовителя=Себестоимость+Прибыль=600+120=720 руб.

3. Цена оптовая без НДС(115%)=Цена оптовая 100%+Акциз 15%=720*1,15=828 руб.

4. Цена оптовая с НДС (120%)=Цена оптовая без НДС(100%)+НДС (20%)=828*1,2=993,6 руб.

Ответ: оптовая цена – 993,6 руб.

Задача №2

Определить возможную рентабельность производства товара, если по условиям реализации он может успешно продаваться по розничной цене не выше 100 руб. за единицу, торговая скидка – 15%, посредническая скидка – 10%, ставка НДС – 16,67%. Себестоимость изготовления товара – 50 руб.

Решение:

1. Розничная цена – 100 руб. Определим торговую скидку: РЦ*Тс=100*0,15=15 руб.

2. Цена закупки = РЦ-Тс=100-15=85 руб.

3. Посредническая скидка = 85*0,1=8,5 руб.

4. Цена оптовая с НДС = Цена закупки - Посредническая скидка=85-8,5=76,5 руб.

5. Сумма НДС = Цена оптовая*Ставка НДС=76,5*0,1667=12,75 руб.

6. Цена оптовая без НДС = Цена оптовая с НДС- Сумма НДС=76,5-12,75=63,75 руб. Цена изготовителя 63,75 руб. Прибыль изготовителя = 63,75-50=13,75

7. Рентабельность = Прибыль/затраты*100%=13,75/50*100%=27,5%

Ответ: рентабельность равна 27,5%

ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА №5

ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Задача 1

Национальный доход страны за период, равный двадцати годам, вырос в 3,5 раза, численность населения увеличилась на 15%, количество занятых сократилось на 4,8%. Необходимо определить, во сколько раз выросла производительность общественного труда.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Рассчитываются индексы:

- численности населения страны (Iч) по формуле:

$$Iч = \frac{100 + \Delta Ч}{100}, \qquad (1)$$

где $\Delta Ч$ – процент изменения численности страны;

$$Iч = \frac{100 + 15}{100} = 1{,}15.$$

– численность занятых (IЗ) по формуле:

$$Iч = \frac{100 - \Delta З}{100}, \qquad (2)$$

где $\Delta З$ - процент изменения численности занятых;

$$IЗ = \frac{100 - 4{,}8}{100} = 0{,}952$$

– индекс изменения количества занятых работников по формуле:

$$Iкз = Iч \times Iз; \qquad (3)$$

$$Iкз = 1{,}15 \times 0{,}952 = 1{,}09$$

2. Рост производительности общественного труда ($\Delta ПТ$) рассчитывается по формуле:

$$\Delta ПТ = \frac{Iд}{Iкз}, \qquad (4)$$

где $Iд$ - индекс изменения национального дохода.

Рост производительности общественного труда составит:

$$\Delta ÏÒ = \frac{3,5}{1,09} = 3,21 \text{раза}$$

Задача 2

Темп прироста национального дохода составляет 3%, численности работников 1%. Необходимо рассчитать прирост национального дохода за счёт роста производительности труда.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Доля прироста национального дохода за счёт роста производительности труда (ΔДп) рассчитывается по формуле:

$$\Delta Дп = (1 - \frac{Рч}{Рнд} \times 100); \qquad (5)$$

где Рч – темпы прироста численности работников, %;

Рнд – темпы прироста национального дохода, %.

2. Доля прироста национального дохода за счет роста производительности труда составит:

ΔДп=(1-1/3)×100=66,6%.

Задача 3

Норма времени на изделие А в отчётном периоде снизилась на 5%. Необходимо рассчитать процент изменения нормы выработки.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Процент изменения нормы выработки (Нв) рассчитывается по следующей формуле:

$$Нв = \frac{100 \times Нвр}{100 - Нвр}, \qquad (6)$$

где Нвр – процент изменения нормы времени

2. Процент изменения нормы выработки составит:

$$Нв = \frac{100 \times 5}{100 - 5} = \frac{500}{95} = 5,26\%.$$

Задача 4

Фонд времени одного рабочего за смену составляет 480 минут (Тсм), число рабочих на участке (Чр) – 5 слесарей, норма времени на обслуживание одного

станка (Нвр) – 30 минут. Необходимо рассчитать норму обслуживания станков на участке.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Норма обслуживания станка (Н0) рассчитывается по формуле:

$$Но=\frac{Тсм \times Чр}{Нвр}, \qquad (7)$$

2. Норма обслуживания составит:

$$Но=\frac{480 \times 5}{30} = 80 \text{ единиц.}$$

Задача 5

Нормированная трудоёмкость объёма слесарных работ на участке (Тн) составляет 12000 минут, длительность смены (Тсм) – 480 минут. Необходимо рассчитать норму численности слесарей по участку.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Норма численности рассчитывается по формуле:

$$Нч=\frac{Тн}{Тсм}, \qquad (8)$$

2. Норма численности рабочих составит:

Нч=12000/480=25 человек.

Задача 6

По данным баланса затрат рабочего времени за смену (таблица 1) необходимо рассчитать возможный процент роста производительности труда за счёт устранения нерациональных потерь рабочего времени.

Таблица 1 – Баланс рабочего времени

Категория затрат рабочего времени	**Обозна-чение**	**Фактический баланс**	
		минут	**%**
Подготовительно-заключительное время.	Тпз	15	3,2
Время оперативной работы.	Топ	387	80,6
Время обслуживания.	Тоб	17	3,54
Время на отдых и личные надобности.	Тотл	16	3,3
Потери рабочего времени по организационно-техническим	Тпн	45	9,4

причинам			
Итого:		**480**	**100**

Методические указания по выполнению задачи:

1. Возможный рост производительности труда (ΔПТ) за счёт устранения потерь рабочего времени по организационно-техническим причинам рассчитывается по формуле:

$$\Delta ПТ = \frac{Тпн}{Тпз + Топ + Тоб + Тотл} \times 100, \qquad (9)$$

2. Возможный рост производительности труда составит:

$$\Delta ПТ = \frac{45}{15 + 387 + 17 + 16} \times 100 = \frac{45}{435} \times 100 = +10{,}3\%$$

Задача 7

Объём произведенной продукции за смену (Осм) составил 200 штук деталей; продолжительность рабочей смены (Тсм) – 8 часов. Стоимость одной детали (Цд) составляет 35000 рублей. Необходимо рассчитать часовую выработку в натуральном и стоимостном выражении.

Методические указания по выполнению задачи:

1. Часовая выработка в натуральном выражении рассчитывается по формуле:

$$Вн = \frac{Осм}{Тсм} \qquad (10)$$

$$Вн = \frac{200 штук}{8 часов} = 25 \text{ штук.}$$

2. Часовая выработка в стоимостном выражении (Вс) рассчитывается по формуле:

$$Вс = \frac{ОсмхЦд}{Тсм} \qquad (11)$$

$$Вс = \frac{200 \times 35000}{8} = 875000 \text{ руб.}$$

Задача 8

Объём произведенной продукции по предприятию за отчётный месяц (Отов) составил 120000 руб., численность работников (Чр) – 300 человек. Необходимо рассчитать выработку на одного работающего в стоимостном выражении.

Методические указания по выполнению задачи:

Часовая выработка в натуральном выражении рассчитывается по формуле:

$$ПТ=\frac{Отов}{Чр} \qquad (12)$$

$$ПТ=\frac{120000}{300}=400 \text{ руб.}$$

Задача 9

Индекс затрат рабочего времени за отчетный период (It) по предприятию составил 0,99, индекс объёма производства (Io) – 1,02. Необходимо рассчитать индекс выработки за отчётный период.

Методические указания по выполнению задачи:

Индекс выработки (Iв) в отчётном периоде рассчитывается в виде соотношения индекса объёма производства (Io) к индексу затрат рабочего времени (It) по формуле:

$$Iв=\frac{Io}{It} \qquad (13)$$

$$Iв=\frac{1,02}{0,99}=1,03$$

Задача 10

Объём производства продукции в отчётном периоде по предприятию (Оф) составил 120000 руб., на планируемый период (Оп) 130000 руб. Численность промышленно-производственного персонала за отчётный период (Чф) – 400 человек. Экономия численности работников вследствие реализации в планируемом периоде организационно-технических мероприятий (ΔЧ) – 20 человек. Необходимо рассчитать прирост производительности труда в планируемом периоде (ΔПТп).

Методические указания по выполнению задачи:

1. Рассчитывается исходная численность работников (Чисх), исходя из объёма производства планируемого периода (Оп) и уровня выработки на одного работающего ППП в отчётном периоде (ПТф).

Выработка на одного работающего ППП в отчётном периоде составит:

$$ПТф = \frac{Оф}{Чф} \qquad (14)$$

$$ПТф = \frac{120000 руб.}{400} = 300 \text{ руб.}$$

Исходная численность ППП (Чисх) рассчитывается по формуле:

$$Чисх = \frac{Оп}{ПТф} \qquad (15)$$

$$Чисх = \frac{130000 руб.}{300 руб.} = 433 \text{ чел.}$$

2. Возможный прирост производительности труда в планируемом периоде вследствие проведения организационно-технических мероприятий рассчитывается по формуле:

$$\Delta ПТп = \frac{\Delta Ч \times 100}{Чисх - \Delta Ч} \qquad (16)$$

$$\Delta ПТп = \frac{20 \times 100}{433 - 20} = +4{,}84\%$$

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования предусматривается выделение в учебных планах ВУЗов времени, отводимого на самостоятельную (внеаудиторную) работу студентов. Главное в её правильной организации – планирование, задаваемое тематическими планами и последовательностью изучения экономических дисциплин. Известно, что в процессе обучения в ВУЗе удельный вес самостоятельной работы достаточно велик. Поэтому для студента крайне важно овладеть её правильной методикой.

Краткие рекомендации по тем видам самостоятельной работы, которые могут быть использованы при изучении данного курса. К таким видам относятся:

⇒ работа над лекционным материалом;

⇒ работа над учебными пособиями, монографиями, научной периодикой;

⇒ изучение и конспектирование нормативного материала;

⇒ подготовка к семинарам;

⇒ написание рефератов;

⇒ подготовка к зачету или экзамену.

Рассмотрим некоторые их них подробнее. Самостоятельная работа начинается до прихода студента на лекцию. Целесообразно использование «системы опережающего чтения», т.е. предварительного прочитывания лекционного материала, содержащегося в учебниках и учебных пособиях, закладывающего базу для более глубокого восприятия лекции. Работа над лекционным материалом включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующую работу над лекционным материалом. Под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо (устного выступления – речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника – документа, статьи, книги и т.п.).

Методика работы при конспектировании устных выступлений значительно отличается от методики работы при конспектировании письменных источников. Конспектируя письменные источники, студент имеет возможность неоднократно прочитать нужный отрывок текста, поразмыслить над ним, выделить основные мысли автора, кратко сформулировать их, а затем записать. При необходимости он может отметить и свое отношение к этой точке зрения. Слушая же лекцию, студент большую часть комплекса указанных выше работ должен откладывать на другое время, стремясь использовать каждую минуту на запись лекции, а не на ее осмысление – для этого уже не остается времени. Поэтому при конспектировании лекции рекомендуется на каждой странице отделять поля для последующих записей в дополнение к конспекту.

Записав лекцию или составив ее конспект, не следует оставлять работу над лекционным материалом до начала подготовки к зачету. Нужно проделать как можно раньше ту работу, которая сопровождает конспектирование письменных источников и которую не удалось сделать во время записи лекции: прочесть свои записи, расшифровав отдельные сокращения, проанализировать текст, установить логические связи между его элементами, в ряде случаев

показать их графически, выделить главные мысли, отметить вопросы, требующие дополнительной обработки, в частности, консультации преподавателя. При работе над текстом лекции студенту необходимо обратить особое внимание на проблемные вопросы, поставленные преподавателем при чтении лекции, а также на его задания и рекомендации. Работая над текстом лекции, необходимо иметь под рукой справочные издания: словарь-справочник, энциклопедический экономический словарь, в которых можно найти объяснение многим встречающимся в тексте терминам, содержание которых студент представляет себе весьма туманно, хотя они ему и знакомы.

Свою специфику имеет работа с учебными пособиями, монографиями, периодикой. Перечень вопросов, подлежащих изучению, приведен в учебно-методическом комплексе по данной дисциплине. Не все эти вопросы будут достаточно полно раскрыты на лекциях. Отдельные вопросы будут освещены недостаточно полно или вообще не будут затронуты. Поэтому, проработав лекцию по конспекту, необходимо сравнить перечень поднятых в ней вопросов с тем перечнем, который приведен в указанном источнике по данной теме, и изучить ряд вопросов по учебным пособиям, дополняя при этом конспект лекций. Как видно из примерного тематического плана курса, на сессии будут прочитаны лекции не по всем вопросам курса. Часть тем будет вынесена на самостоятельное изучение студентами, прежде всего с помощью учебных пособий. Следует хорошо помнить, что работа с учебными пособиями не имеет ничего общего со сквозным пограничным чтением текста. Она должна быть направлена на поиски ответов на конкретно поставленные в программе вопросы или вопросы для подготовки к зачету. Работая с учебными пособиями, не следует забывать о справочных изданиях.

Все, сказанное выше, в равной степени относится и к работе в монографической литературой и научной периодикой. При работе над темами, которые вынесены на самостоятельное изучение, студент должен самостоятельно выделить наиболее важные, узловые проблемы, как это в других темах делалось преподавателем. Здесь не следует с целью экономии времени

подходить к работе поверхностно, ибо в таком случае повышается опасность "утонуть" в обилии материала, упустить центральные проблемы. Результатом самостоятельной работы должно стать собственное самостоятельное представление студента об изученных вопросах.

Работа с периодикой и монографиями также не должна состоять из сквозного чтения или просмотра текста. Она должна включать вначале ознакомительное чтение, а затем поиск ответов на конкретные вопросы. Основная трудность для студентов заключается здесь в необходимости-усвоения, понимания и запоминания значительных объемов материала. Эту трудность, связанную, прежде всего, с дефицитом времени, можно преодолеть путем усвоения интегрального алгоритма чтения.

Подготовка к семинарскому занятию требует, прежде всего, чтения рекомендуемых нормативных и монографических работ, их реферирования, подготовки докладов и сообщений. Особенно это актуально при использовании новых форм обучения: семинаров-конференций, коллоквиумов, деловых игр и т.п. В последнее время все большее распространение получают просмотры видеокассет с записью лекций преподавателя, использование иной аудиовизуальной техники.

В процессе организации самостоятельной работы большое значение имеют консультации с преподавателем, в ходе которых можно решить многие проблемы изучаемого курса, уяснить сложные вопросы. Беседа студента и преподавателя может дать многое - это простой прием получения знаний. Самостоятельная работа носит сугубо индивидуальный характер, однако вполне возможно и коллективное осмысление проблем науки.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА (КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ)

Материалы по выполнению домашних заданий (рефератов, расчетно-графических работ, курсовых работ и проектов): тематика домашних заданий, пример выполнения заданий, методические указания студентам по выполнению домашних заданий.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА

Реферат (от латинского "докладывать", "сообщать") представляет собой доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующих литературных и других источников или краткое изложение книги, статьи, исследования, а также доклад с таким изложением.

Таким образом, реферат — это сокращенный пересказ содержания первичного документа (или его части) с основными фактическими сведениями и выводами.

Написание реферата практикуется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда. Подготовка рефератов способствует формированию правовой культуры у будущего специалиста, закреплению у него юридических знаний, развитию умения самостоятельно анализировать многообразные общественно-политические явления современности, вести полемику.

Процесс написания реферата включает:

- ✓ выбор темы;
- ✓ подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- ✓ составление плана;
- ✓ написание текста работы и ее оформление;
- ✓ устное изложение реферата.

Рефераты пишутся по наиболее актуальным темам. В них на основе тщательного анализа и обобщения научного материала сопоставляются различные взгляды авторов, и определяется собственная позиция студента с изложением соответствующих аргументов.

Темы рефератов должны охватывать и дискуссионные вопросы курса. Они

призваны отражать передовые научные идеи, обобщать тенденции юридической практики, учитывая при этом изменения в текущем законодательстве. Студент при желании может сам предложить ту или иную тему, предварительно согласовав ее с научным руководителем.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке. Особенно внимательно необходимо следить за новой литературой по избранной проблематике, в том числе за журнальными статьями. В процессе изучения литературы рекомендуется делать выписки, постепенно группируя и накапливая теоретический и практический материал. План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы.

Реферат, как правило, состоит из *введения,* в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, *основного материала,* содержащего суть проблемы и пути ее решения, и *заключения,* где формируются выводы, оценки, предложения.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Необходимо употреблять термины, свойственные науке конституционного права, избегать непривычных или двусмысленных понятий и категорий, сложных грамматических оборотов. Термины, отдельные слова и словосочетания допускается заменять принятыми текстовыми сокращениями, смысл которых ясен из контекста. Рекомендуется включать в реферат схемы и таблицы, если они помогают раскрыть основное содержание проблемы и сокращают объем работы.

Работа может быть представлена к защите в рукописном или печатном виде. Ее объем должен составлять 10-15 страниц Roman, размер 14, интервал 1,5, поля 2,5 см со всех сторон.

На титульном листе студент указывает название института, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, а в самом конце — дату написания работы и личную подпись.

Особое внимание следует уделить оформлению научно-справочного аппарата и прежде всего подстрочных сносок (внизу страницы, под чертой). Сноска должна быть полной: с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года ее издания, страницы, с которой взята цитата или соответствующее положение. Для статей из журналов, сборников указывают фамилию и инициалы автора, название статьи, затем название журнала или сборника статей с указанием года издания и номера (или выпуска). При ссылке на газетную статью кроме названия и года издания указывают дату. Оформляя нормативные источники, необходимо указывать полное и точное название нормативного акта, дату его принятия и редакции, а также изменений и дополнений. При этом обязательными являются название, год, номер и статья официального издания, где был опубликован нормативный акт. Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и описки как в тексте, так и в цитатах и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Содержание реферата студент докладывает на семинаре, кружке, научной конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 7—10 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. После доклада автор отвечает на вопросы, затем выступают оппоненты, которые заранее познакомились с текстом реферата, и отмечают его сильные и слабые стороны. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

Также реферат является основным контрольным документом перед сдачей

экзамена или зачета (является допуском к экзамену, зачету).

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольная работа направлена на:

- углубление и закрепление знаний, полученных студентами на лекциях и в ходе самоподготовки;
- развитие у студентов способности к творческому, самостоятельному анализу учебной и специальной литературы;
- выработку умений по систематизации и обобщению усвоенного материала и критически оценивать его;
- формирование навыков практического применения своих знаний, аргументированного, логического и грамотного изложения своих мыслей;
- получение навыков исследовательской работы, а также комплексного системного подхода к изучению и применению специальных знаний.

Контрольные работы, в зависимости от специфики дисциплины могут быть:

- теоретического плана (последовательное изложение материала по избранной теме на основе изучения ряда литературных источников, проведенных исследований);
- смешанные (наряду с теоретическим используется материал производственной практики);
- практического плана.

Основные этапы выполнения контрольной работы:

1. Выбор темы.
1. Детальное изучение методики её написания посредством устных и письменных консультаций с преподавателем и изучения методических разработок.
2. Отбор и изучение литературных источников, указанных в пособии.
3. Сбор фактического материала, его анализ и обобщение.
4. Составление плана изложения материала.

5. Написание чернового варианта работы.

6. Тщательная литературная обработка и окончательное оформление текста.

Предлагаемые студентам темы контрольных работ сформулированы таким образом, что раскрытие каждой из них невозможно без знания всего объема вопросов, предусмотренных программой курса. Вопрос, являющийся темой контрольной работы, может быть изучен шире и обстоятельнее, нежели он освещается в учебниках и на занятиях с учетом собственного опыта, собственных наблюдений и исследований по проблеме.

Требования, предъявляемые к выполнению контрольных работ

Работа может быть представлена к защите в рукописном или печатном виде. Ее объем должен составлять 10-20 страниц, шрифт Times New Roman, размер 14, интервал 1,5, поля 2,5 см со всех сторон.

Контрольная работа должна иметь нумерацию страниц – внизу с правой стороны.

Основные вопросы, освещенные в работе, следует указать в плане работы (содержании) и выделить в тексте. При цитировании положений из литературы необходимо делать точные ссылки на источники. Кроме основных вопросов (2-3) план включает введение и заключение. Вступительная часть содержит краткую характеристику излагаемого вопроса, его актуальность, разработанность в литературе, цель и краткое описание структуры контрольной работы.

В заключении необходимо подвести итоги, сделать выводы и дать возможные рекомендации.

В конце контрольной работы необходимо привести список используемой литературы, в соответствии с использованными ссылками и оформленный по правилам библиографического описания. Студент в праве привлекать любую литературу, помимо рекомендованной, в конце работы необходимо поставить дату и подпись.

Контрольная работа не может быть засчитана при наличии хотя бы одного из

ниже перечисленных недостатков:

- если полностью или в значительной части работа выполнена несамостоятельно, т.е. путем механического переписывания учебников, специальной или другой литературы;
- если выявлены существенные ошибки, свидетельствующие о том, что содержание тем не раскрыто и основные вопросы курса не усвоены;
- если работа отличается узконаправленным замкнутым подходом к решаемым проблемам без применения комплексного анализа, позволяющего студенту проявить широкий объем знаний написана небрежно, неразборчиво, с несоблюдением правил оформления.

Контрольная работа представляется в установленные сроки. Если предоставленная работа не отвечает требованиям, она возвращается студенту. Преподаватель перечисляет недостатки и дает советы по их устранению.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫБОРУ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ, КОНТРОЛЬНЫХ И КУРСОВЫХ РАБОТ

Вариант реферата, контрольной и курсовой работ определяется преподавателем на сессии, в случае, если преподаватель не определяет свой порядок выбора вариантов, студент работает по следующей схеме.

Вариант реферата, контрольной и курсовой работ выбирается по первой букве фамилии студента (в случае, если тем рефератов или контрольных заданий будет меньше, чем номеров варианта, отсчет номера своей самостоятельной работы выбирается по круговой схеме):

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

А	1	Ж	8	О	15	Х	22	Я	29
Б	2	З	9	П	16	Ц	23		
В	3	И	10	Р	17	Ч	24		
Г	4	К	11	С	18	Ш	25		
Д	5	Л	12	Т	19	Щ	26		
Е	6	М	13	У	20	Э	27		
Ё	7	Н	14	Ф	21	Ю	28		

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАЧЁТУ и ЭКЗАМЕНУ

Экзамен (зачёт) - важные этапы в учебном процессе, имеющие целью проверку знаний, выявление умений применять полученные знания к решению практических задач. Как подготовка к экзамену, так и сам экзамен - форма активизации и систематизации полученных знаний, их углубления и закрепления. Подготовка к экзаменам для студентов, особенно заочной формы обучения, всегда осложняется дефицитом времени.

Как подготовиться к экзамену

Возможно, в то время как Вы читаете этот раздел, Вы уже изучили значительную часть курса и получили оценки за КР, поэтому Вы уже имеете какое-то представление о Ваших способностях отвечать на вопросы, поставленные дисциплиной.

Для экзамена необходимо следующее: экзаменационные вопросы; материалы курса; ваши КР; ваши записи; ваш преподаватель; ваша учебная группа; учебные занятия.

Рекомендуем воспользоваться общими советами.

1. Используйте экзаменационные вопросы. Это даст Вам верное представление о том, что нужно ожидать на экзамене. Попрактикуйтесь в написании ответов на вопросы, стараясь уложиться в отведённое время, но при этом имейте под руками материалы курса, чтобы проверить Вашу память на относящиеся к делу идеи и концепции.

2. Используйте материалы курса. У Вас будут хорошие шансы сдать экзамен успешно, если Вы используете материалы курса в Ваших ответах на экзаменационные вопросы. Просмотрите все книги. Сделайте свежие записи. Выпишите некоторые ключевые слова, имена, методы и повесьте на видном месте. Постарайтесь бегло просмотреть основные идеи курса, когда у Вас появится некоторое время для обдумывания. Найдите цели и выводы в каждом разделе - они обычно содержат основные результаты и составят основу для экзаменационных вопросов.

3. Прибегните к помощи Вашего преподавателя и других студентов Вашей группы.

4. Используйте лекции и учебные занятия для подготовки к экзамену.

Экзаменаторы хотят проверить, насколько хорошо Вы понимаете содержание курса и можете ли Вы применить его в соответствующей ситуации. Посмотрите на вопросы в экзаменационном листе. Какую часть курса они включают? Можете ли Вы очень кратко объяснить теорию или идею и применить их в вашем ответе на эти частные вопросы? Воспользуйтесь множеством ссылок на идеи курса. Это продемонстрирует, что Вы поняли и можете применять их. Если Вы сумеете придать значение всему перечисленному выше, то Вы должны сдать экзамен. Но, ради себя самого прочтите вопрос, убедитесь, что Вы понимаете, о чём Вас спрашивают, и затем подготовьте свой ответ.

Как сдавать экзамены (зачеты)

Всё, что говорилось о КР, полностью применимо и к экзаменам, хотя метод написания Ваших ответов на вопросы задания не может быть тем же самым, что и в условиях экзамена. На экзамене Вы будете находиться в более напряжённых условиях, так как Вы будете ограничены во времени. И, возможно. Вы будете ощущать некоторую обеспокоенность, так как у Вас не будет материалов курса, которые могли бы Вам помочь. Давайте сначала рассмотрим, как справиться с чувством беспокойства, хотя такие ощущения вполне нормальны для подобных ситуаций. Однако Вы можете обратить их себе на пользу. Повышенная выработка адреналина в действительности может помочь Вам в успешном выполнении, но Вы не должны позволять Вашему беспокойству слишком сильно овладевать Вами и вводить Вас в состояние паники. Ниже приведены некоторые приемы, которые могут помочь Вам справиться со стрессом:

⇒ возьмите себя в руки, сделайте несколько глубоких вдохов, чтобы восстановить дыхание;

⇒ тщательно прочтите вопросы экзаменационного билета, так как, если Вы их неправильно поймёте, Вы можете потерять шанс на успешную сдачу экзамена;

⇒ медленно прочтите содержание вопросов, прежде чем решить, что делать дальше;

⇒ решите, как Вы распределите Ваше время;

⇒ точно определите, что требуется для ответа на вопрос, потому что маловероятно, что в ответе потребуется написать всё, что Вы знаете об этой проблеме. Неправильный ответ на вопрос является наиболее частой причиной неудач на экзамене;

⇒ положите в основу или "высветите" какие-либо ключевые слова из вопроса, которые будут действовать как указатели, для получения ответа, удовлетворяющего требованиям;

⇒ спланируйте и представьте Ваши ответы в таком же строгом виде, как Вы это делали в ваших КР, но не забывайте, что в итоге это должны быть более короткие ответы;

⇒ чтобы преодолеть свою нервозность и начать выполнение, Вы можете применить методы, которыми Вы пользовались при выполнении Ваших КР: припомните все идеи, начертите диаграммы или используйте любые из привычных Вам по выполнению КР способов. Сам факт перемещения ручки или карандаша по бумаге подвигнет Вас к действиям, обычно вслед за этим следует творческий процесс;

⇒ по мере развития Вашего ответа обратитесь вновь к вопросу и Вашему плану и проверьте, не уклонились ли Вы от первоначального направления;

⇒ держите рядом с собой часы, так как очень легко потратить чересчур много времени на более лёгкие вопросы, а Вы должны ответить на требуемое количество вопросов для успешной сдачи экзамена;

⇒ пишите разборчиво;

⇒ кратко объясняйте теорию/ концепцию, чтобы показать, что Вы понимаете их и можете применить их соответствующим образом к ситуации, описанной в вопросе;

⇒ и наконец, убедитесь, что Вы оставили достаточно времени на то, чтобы прочитать Ваш ответ и исправить любые очевидные ошибки прежде, чем

кончится экзамен.

Хорошее планирование и разумный контроль ситуации обычно приводят к успеху на экзамене.

При неблагоприятном стечении обстоятельств, ведущем к провалу на экзамене, помните, что это ещё не конец света. Вы приобрели какую-то часть знаний, и это само по себе является удачей, так как Вы сможете применить их в Вашей работе в дальнейшем. И обычно всегда имеется второй шанс попытаться сдать экзамен позже.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ

Критерии оценки знаний при защите контрольной работы

Реферат (контрольная работа) считается допуском к сдаче зачета (экзамена). Во время защиты студент должен ответить на все вопросы и замечания руководителя, продемонстрировать знание изученного вопроса, свободное владение всеми источниками информации, использованными для ее написания, и своими знаниями подтвердить самостоятельность выполнения реферата (контрольной работы)

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если работа выполнена в соответствии с установленными требованиями и выполнены в целом все задания контрольной работы

Оценка «не зачтено» выставляется в том случае, если работа выполнена не в соответствии с установленными требованиями и не выполнены в целом все задания контрольной работы

Критерии оценки знаний при сдаче экзамена

Экзамен по дисциплине сдается в виде письменных ответов по билетам дисциплины, с последующим устным ответом.

Оценка «отлично» выставляется в том случае, если все ответы на билет и на дополнительные вопросы студентом сданы без ошибок;

Оценка «хорошо» выставляется в том случае, если студент не отвечает на 1 вопрос из билета и на 1 дополнительный вопрос по билету;

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, если студент не отвечает на 2 вопроса из билет и на 2 дополнительных вопроса по билету;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, если студент не ответил ни на один вопрос из билета.

В билет входят 2 теоретических вопроса и 1 задача. Студент на экзамене вытаскивает билет, отвечает на экзаменационных листах (письменно) – 30 минут, затем отвечают преподавателю на билет и дополнительные вопросы. Оценка за экзамен выставляется в зачетно-экзаменнационную ведомость и зачетную книжку студента. Все экзаменационные листы с ответами сдаются преподавателю после завершения экзамена.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА СТУДЕНТА НА ЭКЗАМЕНЕ ПРИ 100-БАЛЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Характеристика ответа	**Оценка ECTS**	**Баллы в БРС**	**Оценка**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умениями выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.	A	100-96	5 (5+)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом	B	95-91	5

самостоятельно в процессе ответа.			
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	C	90-86	4 4 (+)
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные преподавателем.	C	85-81	4
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью «наводящих» вопросов преподавателя.	D	80-76	4 4 (-)
Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1–2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	E	75-71	3 3 (+)
Дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные	E	70-66	3

знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.			
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	E	65-61	3 3 (-)
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.	F_x	60-41	2
Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины.	F	40-0	2

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ЗА СЕМЕСТР
(для всех дисциплин с нижеперечисленным контролем)

Вид контроля	Оценка (в баллах)	
	максимум	минимум
Контрольная работа, реферат	20	10
Зачет, зачет с оценкой, экзамен	80	50
ИТОГО ЗА ДИСЦИПЛИНУ	100	60

Перевод среднего балла в 100-балльную систему

Средний балл по 5-балльной системе	Балл по 100 балльной системе	Средний балл по 5-балльной системе	Балл по 100 балльной системе	Средний балл по 5-балльной системе	Балл по 100 балльной системе
5.0	100	4.0	81-82	2,9	57-60
4.9	98-99	3.9	80	2,8	53-56
4.8	96-97	3.8	79	2,7	49-52
4.7	94-95	3.7	78	2,6	45-48
4.6	92-93	3.6	77	2,5	41-44
4.5	91	3.5	76	2,4	36-40
4.4	89-90	3.4	73-74-75	2,3	31-35
4.3	87-88	3.3	70-71-72	2,2	21-30
4.2	85-86	3.2	67-68-69	2,1	11-20
4.1	83-84	3.1	64-65-66	2,0	0-10
		3.0	61-62-63		

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

(Задание: выполнить контрольную работу)

Вариант №1

1. История становления и развития экономики труда.
2. Труд в современных условиях.
3. Субъекты трудовой деятельности: современные тенденции и проблемы.

Вариант №2

1. Рынок труда как объект исследования экономики труда.
2. Пути и методы формирования цивилизованного рынка труда в России.
3. Особенности и тенденции развития рынка труда в развитых странах мира.

Вариант №3

1. Политика социального партнерства: сущность, функции, механизм реализации.
2. Трудовой кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
3. Система социальной защиты работника на предприятии.

Вариант №4

1. Формирование пенсионной системы в РФ.
2. Пути и методы формирования трудового потенциала организации.
3. Пути и методы роста эффективности трудовой деятельности.

Вариант №5

1. Социально-трудовые отношения в современных организациях.
2. Организационная культура руководителя.
3. Пути и методы эффективного урегулирования трудовых конфликтов.

Вариант №6

1. Особенности нормирования труда в организациях.
2. Организация оплаты труда и ее особенности в стране.
3. Качество и уровень жизни в современных условиях.

Вариант №7

1. Реинжиниринг бизнес-процессов: сущность, роль, методы.
2. Задачи и элементы кадровой политики организации в процессе реинжиниринга.
3. Сущность и принципы социально-трудовых отношений на государственных предприятиях.

Вариант №8

1. Сущность и особенности социально-трудовых отношений на частных предприятиях
2. Наемный работник: основные требования и характеристики.
3. Процесс глобализации экономики и социально-трудовые отношения.

Вариант №9

1. Человеческие ресурсы как объект реинжиниринга.
2. Принципы формирования алгоритма реинжиниринга предприятия.
3. Основные государственные институты социальной защиты работников.

Вариант №10

1. Актуальные проблемы экономики труда
2. Рынок труда и его роль в экономике.

3. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.

Вариант №11

1. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на трудовые ресурсы
2. Современные особенности трудовой миграции в России.
3. Участие России в международном рынке труда.

Вариант №12

1. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
2. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
3. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.

Вариант №13

1. Виды и формы занятости населения.
2. Государственная политика занятости в России.
3. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.

Вариант №14

1. Система социальной защиты и ее основные элементы.
2. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
3. Биржа труда как элемент инфраструктуры рынка труда.

Вариант №15

1. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
2. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
3. Естественный уровень безработицы. Его определение.

Вариант №16

1. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
2. Зарубежный опыт построения системы социальной и экономической защиты населения.
3. Институты рынка труда и их назначение.

Вариант №17

1. Международная организация труда, ее задачи и функции.
2. Методы оценки и анализа состояния и динамики рынка труда.
3. Методы социальной поддержки населения на рынке труда.

Вариант №18

1. Механизм функционирования рынка труда.
2. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.
3. Основные теории занятости населения.

Вариант №19

1. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
2. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
3. Скрытая безработица и ее особенности.

Вариант №20

1. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.
2. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
3. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие, структура, функции труда и характеристики современного труда.
2. Население, трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.
3. Трудовой Кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
4. Рынок труда (РТ): сущность, роль и функции.
5. Общие закономерности функционирования рынка труда в современных условиях
6. Особенности формирования цивилизованного рынка труда в России.

7. Проблемы занятости и безработицы. Государственное регулирование данной сферы.

8. Управление трудом работника в коллективе.

9. Организация и нормирование труда персонала производственного коллектива.

10. Эффективность трудовой деятельности: сущность, факторы и условия, влияющие на ее рост.

11. Сущность зарплаты и факторы, влияющие на ее рост.

12. Функции зарплаты и элементы ее эффективной организации.

13. Формирование персонала организации.

14. Трудовой конфликт: сущность, источники возникновения и методы урегулирования.

15. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.

16. Структура занятости и ее факторы, занятость как экономическая категория.

17. Понятие рынка труда, его элементы и функции.

18. Критерии классификации рынка труда.

19. Факторы, влияющие на формирование и динамику рынка труда.

20. Институты рынка труда в современной экономике.

21. Направления и методы государственного регулирования рынка труда.

22. Простая неоклассическая модель спроса на труд.

23. Факторы, определяющие эластичность спроса на труд. Эластичность спроса на труд по заработной плате.

24. Безработица: проблемы определения и измерения. Причины безработицы.

25. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Уровень безработицы.

26. Дифференциация доходов. Бедность. Подходы к оценке и измерению.

27. Система норм и нормирование труда. Безопасность труда.

28. Направления деятельности профсоюзов. Цели поведения профсоюзов.

29. МОТ и ее роль в регулировании рынка труда.

30. Международный опыт регулирования трудовых отношений.

ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ
ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА"

1. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является...

а) молодежь, входящая в рабочий возраст

б) высвобождающиеся работники

в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность

г) мигранты

2. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

а) первоначальная подготовка

б) получение высшего профессионального образования

в) повышение квалификации

г) переподготовка

3. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда...

а) отсутствует безработица

б) заняты все имеющиеся рабочие места

в) безработица соответствует естественному уровню

г) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью

4. Субъектами рынка труда являются:

а) наемные работники, работодатели, государство

б) спрос и предложение рабочей силы

в) занятые и безработные

г) наемные работники, предприниматели, безработные

5. **Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение…**

а) безработных к численности экономически активного населения

б) безработных к численности занятого населения

в) безработных к численности трудовых ресурсов

г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов

6. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является...

а) ориентация на внешний рынок труда

б) гибкость

в) снижение объемов скрытого рынка труда

г) сегментация

7. **Основная цель государственной политики в области занятости...**

а) социальное страхование безработных

б) достижение международных стандартов в области качества жизни

в) изучение и регулирование рынка труда

г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

8. **Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки если...**

а) улучшается использование рабочего времени в течение смены

б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц

в) ухудшается использование рабочего времени в течение смены

г) уменьшается число нерабочих дней

9. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость...

а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка

б) увеличивается

в) остается неизменной

г) увеличивается теми же темпами

10. Заработная плата - это доход, получаемый от...

а) продажи результатов своего труда

б) ведения собственного бизнеса

в) участия в прибыли

г) продажи рабочей силы на рынке труда

11. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается...

а) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т.п.)

б) законодательно

в) на договорной основе

г) Министерством финансов

12. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится...

а) нормирование труда

б) формы оплаты труда и их разновидности (системы)

в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы

г) тарифная система оплаты труда

13. Тарифная ставка - это...

а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени

б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях

в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия

г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)

14. **Сдельная расценка - это...**

а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции

б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы

в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц)

г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции

15. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя...

а) ожидаемую продолжительность жизни

б) уровень потребления основных продуктов питания

в) среднедушевой валовой внутренний продукт

г) уровень образованности населения

16. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...

а) обязательные платежи и сборы

б) питание

в) содержание иждивенцев

г) непродовольственные товары и услуги

17. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это...

а) общие

б) совокупные

в) личные

г) располагаемые

18. Интенсивность труда это...

а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся

б) рациональные режимы труда и отдыха

в) изготовление продукции в единицу времени

г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени

19. Тяжесть труда это...

а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса

б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций

в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека

г) отсутствие научной организации труда

20. В настоящее время преобладающими являются формы соединения рабочей силы со средствами производства...

а) прямое принуждение к труду

б) наем работодателем работника

в) административное принуждение

г) добровольное сотрудничество

21. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда...

а) экономические

б) административные

в) принудительные

г) юридические

22. Не способствует гуманизации труда...

а) обогащение содержания труда

б) конвейеризация производства

в) чередование рабочих мест в целях устранения монотонности труда

г) развитие коллективных форм организации труда.

23. Затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов по отдельным изделиям правильно распределяются...

а) прямым отнесением затрат труда по обслуживанию производства на единицу продукции

б) пропорционально количеству основных рабочих, занятых изготовлением разных изделий

в) равномерным делением трудоемкости обслуживания на количество выпускаемых изделий

г) трудоемкость обслуживания по отдельным изделиям можно не распределять

24. Уровень жизни это...

в) степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей

а) условия жизни людей

б) условия социально-экономических притязаний людей

г) количество благ и услуг, которые могут приобрести люди

25. Качество трудовой жизни это...

а) структура потребления материальных и духовных благ

б) динамичное увеличение доходов людей

в) качественный набор предметов потребления

г) степень эффективной реализации трудового потенциала общества

26. Трудовые ресурсы - это?

А) все население государства;

Б) все работающие на предприятиях страны граждане;

С) все военнообязанные;

Д) пенсионеры;

Е) подростки;

Ж) трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

27. В состав трудовых ресурсов государства включаются:

А) работающие пенсионеры;

Б) военнослужащие;

С) население в трудоспособном возрасте;

Д) инвалиды детства;

Е) студенты;

Ж) работающие подростки;

28. Актуальность курса «Экономика труда» в рыночной экономике определяется:

А) колебаниями курса валют;

Б) возрастающей ролью личности работников;

С) необходимостью воспринимать инновации;

Д) развитием рыночных структур.

29. Предметом курса «Экономика труда» является:

А) изучение социально-экономических характеристик трудовых ресурсов;

Б) анализ причин снижения рождаемости в государстве;

С) выявление факторов, влияющих на усиление процесса миграции населения.

30. Какой метод имеет особенно важное значение при изучении курса «Экономика труда»?

А) логический;

Б) исторический;

С) экономико-математический.

31.Профессиональные способности трудовых ресурсов это:

А) способность производить конкретный материальный продукт;

Б) способность адаптироваться в коллективе;

С) способность к большим физическим нагрузкам.

32.Под духовными качествами трудовых ресурсов понимается:

А) уровень интеллекта;

Б) общеобразовательные и профессиональные знания;

В) внешний вид.

33.Каковы возрастные границы трудоспособного возраста?

А) 16-70 лет;

Б) 14-59 лет;

С) 14-40 лет;

Д) 14-54 года.

34.Какие виды профессиональной деятельности имеют более низкую возрастную границу?

А) доценты, профессора;

Б) токари, слесари машиностроительных предприятий;

С) учителя школ;

Д) занятые на вредных производствах;

Е) работники электротранспорта;

Ж) кадровые военные.

35.Как влияет спрос на рабочую силу на занятость пенсионеров и подростков?

А) чем больше спрос, тем меньше возможности устроиться на работу этим категориям?

Б) чем больше спрос, тем легче устроиться на работу пенсионерам и подросткам.

36.Что понимается под использованием трудовых ресурсов?

А) оптимальное распределение по отраслям и сферам экономики;

Б) эффективность применения труда в народном хозяйстве;

С) стратегия развития экономики;

Д) международные экономически связи.

37.Каким образом можно рассматривать трудовые ресурсы с точки зрения соотнесения к категории?

А) как экономическую;

Б) как демографическую;

С) как математическую;

Д) как планово-учетную.

38. Какой показатель является исходной базой для определения количественной характеристики трудовых ресурсов?

А) численность занятого персонала на предприятиях;

Б) фактическая и средняя численность населения страны;

Г) количество проживающих в частных домах.

39.Как определяется качественный состав трудовых ресурсов?

А) степенью трудоспособности;

Б) количеством автомобилей у населения;

С) обеспеченностью квадратными метрами жилья.

15. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека:

А) физических, возрастных качеств к труду вообще;

Б) высшее образование;

С) наличие семьи, детей.

40. Профессиональная трудоспособность включает:

А) способность контактировать с руководством;

Б) способность к квалифицированному труду определенной профессии;

41.Какие показатели учитываются при анализе и оценке трудовых ресурсов:

А) уровень образования;

Б) прожиточный минимум;

С) профессионально-квалификационная структура;

Д) половозрастная структура;

Е) уровень заработной платы.

42. Эффективность классических факторов производства – капитала, средств производства и труда в рыночных условиях в большей степени зависит от:

А) стратегии компании;

Б) наличия природных условий производства;

С) качества трудовых ресурсов.

43. Какие кардинальные изменения в экономике трудовых ресурсов происходят в связи с глобальными изменениями в экономике?

А) поощряется бережливость трудовых ресурсов;

Б) повышается роль инициативы, независимости, способности к риску, предвидению;

С) усиливается бюрократический стиль управления;

Д) постоянное развитие трудовых ресурсов компании;

44. Каковы принципы управления трудовыми ресурсами?

А) прием всех желающих работать в организации;

Б) собственная система подбора и найма сотрудников;

С) сильная система мотивации сотрудников;

Д) одинаковые размеры вознаграждения всем работникам;

Е) опора на саморазвитие персонала;

Ж) развитие, обучение и перемещение в должности.

45. Чем отличается стратегия управления трудовыми ресурсами от стратегии управления кадрами?

А) не информированность о стратегии развития компании;

Б) интеграция в стратегию компании;

С) оказание помощи линейным менеджерам в развитии и лучшем использовании трудовых ресурсов организации;

Д) понижение статуса и заработной платы работников кадровых служб.

46. Экономическая эффективность в области управления трудовыми ресурсами означает:

А) достижение целей государства и отдельного предприятия путем использования имеющегося трудового потенциала;

Б) рост объема инвестиций в государстве;

С) увеличение жилищного строительства.

47. Социальная эффективность использования трудовых ресурсов реализуется:

А) в виде благоприятных погодных условий;

Б) состоявшихся выборов в органы местного самоуправления;

С) повышения заработной платы;

Д) улучшения условий работы;

Е) возможности организованного отдыха.

48. Государственная система управления трудовыми ресурсами включает:

А) исполнительные органы;

Б) судебную власть

С) образовательные учреждения;

Д) медицинские центры;

Е) законодательную власть.

49. Какие положения коалиционной теории можно использовать в управлении трудовыми ресурсами?

А) основными партнерами являются владельцы капитала, сотрудники, государство, профсоюзы;

Б) доминирование экономической эффективности, поскольку власть собственников сильнее чем, работающих по найму;

С) принимаемые решения должны быть конкретизированы и операционализированы;

Д) собрания должны быть только общими.

50. Виды международной миграции трудовых ресурсов:

А) районная;

Б) внешняя;

С) сельская;

Д) внутренняя.

51.Внешняя миграция трудовых ресурсов бывает:

А) возвратная;

Б) скоростная;

С) безвозвратная:

Д) родственная;

Е) переселенческая;

Ж) трудовая.

52. Какие регионы относятся к международным центрам миграции трудовых ресурсов?

А) Страны Африки;

Б) Россия, страны СНГ;

С) США, Канада, Австралия;

Д) Страны Западной Европы;

Е) Нефтедобывающие страны Ближнего Востока;

Ж) Китай, Монголия, Вьетнам;

З) Новые индустриальные страны Юго-Восточной Азии.

53. Побудительными мотивами международной миграции трудовых ресурсов являются:

А) поиск работы;

Б) политическая защита;

С) повышение уровня жизни;

Д) забота о будущем своих детей.

54. Как воздействует международная миграция трудовых ресурсов на государственные финансы:

А) уменьшаются налоговые поступления в бюджет государства;

Б) бюджет отечества освобождается от части расходов на трансфертные платежи;

С) часть заработанных за границей средств поступает родственникам, оставшимся в стране;

Д) теряется трудовой потенциал работника.

55. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является...

а) молодежь, входящая в рабочий возраст

б) высвобождающиеся работники

в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность

г) мигранты

56. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

а) первоначальная подготовка

б) получение высшего профессионального образования

в) повышение квалификации

г) переподготовка

57. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда...

а) отсутствует безработица

б) заняты все имеющиеся рабочие места

в) безработица соответствует естественному уровню

г) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью

58. Субъектами рынка труда являются:

а) наемные работники, работодатели, государство

б) спрос и предложение рабочей силы

в) занятые и безработные

г) наемные работники, предприниматели, безработные

59. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение…

а) безработных к численности экономически активного населения

б) безработных к численности занятого населения

в) безработных к численности трудовых ресурсов

г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов

60. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является...

а) ориентация на внешний рынок труда

б) гибкость

в) снижение объемов скрытого рынка труда

г) сегментация

61. Основная цель государственной политики в области занятости...

а) социальное страхование безработных

б) достижение международных стандартов в области качества жизни

в) изучение и регулирование рынка труда

г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

62. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки если...

а) улучшается использование рабочего времени в течение смены

б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц

в) ухудшается использование рабочего времени в течение смены

г) уменьшается число нерабочих дней

63. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость...

а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка

б) увеличивается

в) остается неизменной

г) увеличивается теми же темпами

64. Заработная плата - это доход, получаемый от...

а) продажи результатов своего труда

б) ведения собственного бизнеса

в) участия в прибыли

г) продажи рабочей силы на рынке труда

65. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается...

а) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т.п.)

б) законодательно

в) на договорной основе

г) Министерством финансов

66. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится...

а) нормирование труда

б) формы оплаты труда и их разновидности (системы)

в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы

г) тарифная система оплаты труда

67. Тарифная ставка - это...

а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени

б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях

в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия

г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)

68. Сдельная расценка - это...

а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции

б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы

в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц)

г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции

69. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя...

а) ожидаемую продолжительность жизни

б) уровень потребления основных продуктов питания

в) среднедушевой валовой внутренний продукт

г) уровень образованности населения

70. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...

а) обязательные платежи и сборы

б) питание

в) содержание иждивенцев

г) непродовольственные товары и услуги

71. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это...

а) общие

б) совокупные

в) личные

г) располагаемые

72. Интенсивность труда это...

а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся

б) рациональные режимы труда и отдыха

в) изготовление продукции в единицу времени

г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени

73. Тяжесть труда это...

а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса

б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций

в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека

г) отсутствие научной организации труда

74. В настоящее время преобладающими являются формы соединения рабочей силы со средствами производства...

а) прямое принуждение к труду

б) наем работодателем работника

в) административное принуждение

г) добровольное сотрудничество

75. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда...

а) экономические

б) административные

в) принудительные

г) юридические

76. Не способствует гуманизации труда...

а) обогащение содержания труда

б) конвейеризация производства

в) чередование рабочих мест в целях устранения монотонности труда

г) развитие коллективных форм организации труда.

77. Затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов по отдельным изделиям правильно распределяются...

а) прямым отнесением затрат труда по обслуживанию производства на единицу продукции

б) пропорционально количеству основных рабочих, занятых изготовлением разных изделий

в) равномерным делением трудоемкости обслуживания на количество выпускаемых изделий

г) трудоемкость обслуживания по отдельным изделиям можно не распределять

78. Уровень жизни это...

в) степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей

а) условия жизни людей

б) условия социально-экономических притязаний людей

г) количество благ и услуг, которые могут приобрести люди

79. Качество трудовой жизни это...

а) структура потребления материальных и духовных благ

б) динамичное увеличение доходов людей

в) качественный набор предметов потребления

г) степень эффективной реализации трудового потенциала общества

80. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является...

а) молодежь, входящая в рабочий возраст

б) высвобождающиеся работники

в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность

г) мигранты

81. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

а) первоначальная подготовка

б) получение высшего профессионального образования

в) повышение квалификации

г) переподготовка

82. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда...

а) отсутствует безработица

б) заняты все имеющиеся рабочие места

в) безработица соответствует естественному уровню

г) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью

83. Субъектами рынка труда являются:

а) наемные работники, работодатели, государство

б) спрос и предложение рабочей силы

в) занятые и безработные

г) наемные работники, предприниматели, безработные

84. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение…

а) безработных к численности экономически активного населения

б) безработных к численности занятого населения

в) безработных к численности трудовых ресурсов

г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов

85. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является...

а) ориентация на внешний рынок труда

б) гибкость

в) снижение объемов скрытого рынка труда

г) сегментация

86. Основная цель государственной политики в области занятости...

а) социальное страхование безработных

б) достижение международных стандартов в области качества жизни

в) изучение и регулирование рынка труда

г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

87. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки если...

а) улучшается использование рабочего времени в течение смены

б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц

в) ухудшается использование рабочего времени в течение смены

г) уменьшается число нерабочих дней

88. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость...

а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка

б) увеличивается

в) остается неизменной

г) увеличивается теми же темпами

89. Заработная плата - это доход, получаемый от...

а) продажи результатов своего труда

б) ведения собственного бизнеса

в) участия в прибыли

г) продажи рабочей силы на рынке труда

90. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается...

а) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т.п.)

б) законодательно

в) на договорной основе

г) Министерством финансов

91. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится...

а) нормирование труда

б) формы оплаты труда и их разновидности (системы)

в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы

г) тарифная система оплаты труда

92. Тарифная ставка - это...

а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени

б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях

в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия

г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)

93. Сдельная расценка - это...

а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции

б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы

в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц)

г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции

94. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя...

а) ожидаемую продолжительность жизни

б) уровень потребления основных продуктов питания

в) среднедушевой валовой внутренний продукт

г) уровень образованности населения

95. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...

а) обязательные платежи и сборы

б) питание

в) содержание иждивенцев

г) непродовольственные товары и услуги

96. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это...

а) общие

б) совокупные

в) личные

г) располагаемые

97. Интенсивность труда это...

а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся

б) рациональные режимы труда и отдыха

в) изготовление продукции в единицу времени

г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени

98. Тяжесть труда это...

а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса

б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций

в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека

г) отсутствие научной организации труда

99. В настоящее время преобладающими являются формы соединения рабочей силы со средствами производства...

а) прямое принуждение к труду

б) наем работодателем работника

в) административное принуждение

г) добровольное сотрудничество

100. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда...

а) экономические

б) административные

в) принудительные

г) юридические

101. Не способствует гуманизации труда...

а) обогащение содержания труда

б) конвейеризация производства

в) чередование рабочих мест в целях устранения монотонности труда

г) развитие коллективных форм организации труда.

102. Затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов по отдельным изделиям правильно распределяются...

а) прямым отнесением затрат труда по обслуживанию производства на единицу продукции

б) пропорционально количеству основных рабочих, занятых изготовлением разных изделий

в) равномерным делением трудоемкости обслуживания на количество выпускаемых изделий

г) трудоемкость обслуживания по отдельным изделиям можно не распределять

103. Уровень жизни это...

в) степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей

а) условия жизни людей

б) условия социально-экономических притязаний людей

г) количество благ и услуг, которые могут приобрести люди

104. Качество трудовой жизни это...

а) структура потребления материальных и духовных благ

б) динамичное увеличение доходов людей

в) качественный набор предметов потребления

г) степень эффективной реализации трудового потенциала общества

105. Вид дохода, наиболее объективно характеризующий уровень потребления…

а) номинальный доход

б) располагаемый доход

в) реальный доход

г) национальный доход

106. В настоящее время в России для основной массы населения преобладающими являются...

а) расхода на товары длительного пользования

б) расходы на товары кратковременного пользования

в) расходы на питание

г) расходы на услуги

107. Государственное регулирование зарплаты выражается в...

а) распределении вновь созданной стоимости между факторами производства

б) установлении государственного минимума заработной платы

в) создании планово-распределительной системы

г) установлении ставок налога на прибыль

108. Наибольший удельный вес в современной структуре расходов населения составляют...

а) налоги

б) расходы на потребительские товары

в) накопления

г) сборы

109. Основой социально-экономической политики государства является...

а) политика доходов и заработной платы

б) масштабы социальных гарантий

в) общественные фонды потребления

г) обеспечение полной занятости населения

110. Свободный труд это...

а) труд, когда каждый распоряжается своими способностями к труду как хочет

б) труд на себя и свою семью

в) труд на производстве и в сфере услуг

г) труд, выполняемый человеком самостоятельно

111. Биологическая форма проявления трудовой деятельности заключается в...

а) расходовании в процессе труда энергии человека

б) удлинении продолжительности жизни человека

в) накоплении усталости

г) появлении профессиональных заболеваний

112. Организационно-технологическая форма проявления трудовой деятельности заключается в...

а) совершенствовании организации труда

б) совершенствовании организации производства

в) системе взаимодействия работника со средствами производства

г) применении прогрессивной технологии

113. Функциональное разделение труда это...

а) разделение труда по профессиям

б) разделение труда по выполняемым функциям

в) разделение труда по квалификации

г) разделение труда по предприятиям

1145. Главное отличие марксисткой теории от экономикса в характеристике труда в системе экономических категорий...

а) в выделении личного и материально-вещественных факторов производства

б) в выделении материальных и человеческих ресурсов

в) в выделении информационных ресурсов

г) в выделении предпринимательской деятельности в отдельный фактор производства

115. Структуру потребностей личности и отдельных трудовых коллективов определяют...

а) состояние экономики страны

б) политические факторы, влияющие на условия жизни

в) «потребительская корзина»

г) особенности социального бытия различных категорий работников

116. Назовите основоположников экономики труда как науки в России...

а) А.Г. Аганбегян, Е.Г. Антосеннов

б) Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев

в) А.К. Гастев, П.М. Керженцев, С.Г. Струмилин

г) Л.А. Костин, Е.И. Капустин

117. Объективный измеритель квалификации работника...

а) общее образование

б) специальное образование

в) длительность подготовки работника определенного уровня квалификации

г) стаж работы

118. Тарификация работ заключается в...

а) отнесение к более высоким по сложности разрядам более тяжелых, вредных и опасных работ

б) определении разряда работы и установлении для каждого из них соответствующего тарифного коэффициента

в) определении количества энергии, расходуемой в процессе труда

г) классификации работ по степени сложности

119. Эксплуатация – это...

а) купля рабочей силы с целью увеличения объемов производств и прибыли

б) присвоение результатов чужого труда

в) увеличение прибавочного продукта

г) принуждение к труду домашних хозяйств

120. Принуждение к труду исчезнет, когда...

а) труд станет первой жизненной потребностью

б) исчезнут классы

в) восторжествует в полном объеме частная собственность

г) восторжествует в полном объеме общественная собственность

121. В большинстве развитых стран почти все увеличение производства происходит за счет...

а) роста производительности труда

б) увеличении численности работающих

в) наращивании мощностей

г) совершенствования организации труда

122. Основная масса народа не может в полной мере реализовать свои демократические права в области экономики потому, что...

а) слабый контроль со стороны государства за соблюдением законодательства о труде

б) пассивная молодежь

в) это бесполезно из-за отсутствия демократических свобод

г) существует смешанная форма собственности

123. Поддержка правительством среднего класса проводится в направлении...

а) улучшения жизненных условий и обеспечения прав и свобод

б) законодательного признания этого класса

в) поддержкой конституцией страны

г) повышения пенсионного обеспечения

124. Воспроизводство населения означает...

а) количественный рост населения

б) повышение культурно-технического уровня людей

в) возобновление поколений людей

г) уменьшение смертности

125. Предпринимательская деятельность с точки зрения теории экономики это...

а) личный фактор производства

б) эксплуатация чужого труда

в) умение увеличивать прибыль

г) отдельный фактор производства

126. Началом исследования теории организации труда следует считать концепции и теории...

а) демократии в промышленности.

б) тейлоризм

в) «гуманизация труда»

г) «обогащения труда»

127. Главный фактор, определяющий систему организации труда...

а) роль человека в принятии решений

б) техническая база производства

в) роль высокоэффективных рабочих групп в решении сложных вопросов

г) правильная расстановка кадров на производстве

128. Каково содержание понятия «трудовой потенциал»?

а) это способность человека к труду

б) это люди, создающие и потребляющие материальные блага

в) это занятые в национальной экономике работники

г) это количество труда, которым располагает общество

129. Каковы количественные характеристики трудового потенциала общества?

а) численность трудоспособного населения, фонд рабочего времени

б) общая численность населения страны, фонд рабочего времени общества

в) численность безработных в стране

г) численность всех мужчин и женщин в стране

130. Кто входит в состав экономически активного населения?

а) занятые и безработные, ищущие работу

б) наёмные работники и предприниматели

в) занятые и зарегистрированные безработные

г) работающие подростки и пенсионеры

131. Трудовая мобильность будет возрастать с

а) повышением уровня пособия по безработице

б) уменьшением уровня инфляции

в) сокращением отдачи от специфических инвестиций человеческого капитала

г) уменьшением заработной платы на предприятии

132. Кривая Лоренца основана на учёте:

а) кумулятивных долей дохода

б) среднего уровня дохода

в) медианного уровня дохода

г) дифференциации доходов

133. Более высокое значение коэффициента Джини свидетельствует о том, что распределение доходов в обществе:

а) более равномерно; б) более неравномерно; в) оптимально; г) незначительно

134. Кто является субъектами рынка труда?

а) спрос и предложение рабочей силы

б) наёмные работники, предприниматели (работодатели), государство

в) занятые и безработные

г) домашние хозяйства, предприятия, служба занятости

ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬНЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

1. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

а) кол-ва безработных и трудоспособного населения

б) кол-ва безработных и экономически активного населения

в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте

2. Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

а) сезонная

б) структурная

в) фрикционная

г) циклическая

3. Вид безработицы, относящийся к кейнсианской

а) сезонная

б) структурная

в) циклическая

4. Основные причины возникновения циклической безработицы

а) нарушение макроэкономического равновесия

б) несовершенство рынка труда

в) политика государства

г) действия профсоюзов

д) нет правильных ответов

5. Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:

а) контролируемый

б) неконтролируемый

в) черный

6. По определению МОТ безработным является человек, который:

а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель).

б) работает

в) не работает, не хочет работать

7. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):

а) студенты дневного отделения

б) учащиеся школ старше 16 лет

в) работающие по контракту старше 18 лет

г) самозанятые

8. По российским стандартам относятся к числу занятых:

а) проходящие военную службу

б) временно отсутствующие на работе

в) писатели

г) все ответы верны

д) нет правильных ответов

9. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

а) спрос на рабочую силу

б) предложение рабочей силы

в) потребность в рабочих местах

г) вакансия

10. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

а) скрытая безработица

б) безработные

в) неучтённая безработица

г) явная безработица

д) скрываемая безработица

11. Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:

а) 16-29

б) 16-31

в) 18-30

г) 18-29

12. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

а) рынок труда

б) коллективный договор

в) трудовые отношения

13. Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

а) отсутствие не денежных аспектов сделки

б) высокая степень индивидуализации сделок

в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя

г) неотделимость права собственности на товар от его владельца

14. Не является субъектом рынка:

а) государство

б) работодатель

в) наёмные работники

г) институты повышающие квалификацию

15. Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

а) сегментация рынка труда

б) границы рынка

в) устойчивые рабочие группы

г) низкая мобильность трудовых ресурсов

16. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

а) вторичный

б) первичный

в) незавершённый

17. К компонентам рынка труда не относятся:

а) объекты рынка труда

б) субъекты рынка труда

в) коллективный договор

г) рыночный механизм

д) инфраструктура рынка труда

18. Для этого сегмента рынка труда характерно соревнование работников для занятия определённых рабочих мест. В его основе лежит горизонтальная и вертикальная внутренняя мобильность.

а) внутрифирменного рынка труда

б) вертикального рынка труда

в) вторичного рынка труда

г) внешнего рынка труда

д) обособленного рынка труда

19. Составной частью текущего рынка труда не является:

а) интегрированный рынок труда

б) открытый рынок труда

в) скрытый рынок труда

20. Область пересечения совокупного спроса на труд с совокупным предложением труда:

а) совокупный рынок труда

б) рынок труда

в) удовлетворенный спрос на труд

21. Для данного рынка характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения и т.д.

а) первичный рынок труда

б) вторичный рынок труда

в) незавершенный рынок труда

г) идеальный рынок труда

22. Метод проведения политики занятости, относящийся к прямому воздействию:

а) фискальная политика

б) трудовое законодательство

в) коллективные договоры

23. Метод проведения политики занятости, относящийся к косвенному воздействию:

а) трудовое законодательство

б) финансовая политика

в) фискальная политика

24. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует (2 ответа):

а) прямые и косвенные

б) активные и пассивные

в) государственные и частные

25. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

а) социальная помощь незанятому населению

б) стимулирование спроса и предложения труда

в) меры помощи регионам

26. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:

а) проведение общественных работ

б) стимулирование самозанятости

в) меры помощи регионам

г) социальная помощь

27. Год создания службы занятости РФ:

а) 1991

б) 1993

в) 1990

г) 1996

28. Год создания Министерства труда и социального развития России:

а) 1996

б) 1990

в) 1991

г) 1993

29. Наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда формирует его:

а) конкуренцию

б) конъюнктуру

в) цивилизованность

30. Конъюнктура рынка труда зависит от:

а) уровня развития технической базы

б) демографических факторов

в) развития рынка товаров и жилья

г) все ответы верны

31. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

а) конкуренция на рынке труда

б) инфраструктура рынка труда

в) рыночный механизм рынка труда

г) нет верного ответа

32. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

а) переподготовка

б) первоначальная подготовка

в) получение высшего профессионального образования

г) обучение вторым и смежным профессиям

33. Условия обеспечения полной занятости населения:

а) безработица соответствует естественному уровню

б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью

в) заняты все имеющиеся рабочие места

34. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

а) субъектам

б) объектам

в) инфраструктура

г) механизм рынка труда

35. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

а) необходимым

б) достаточным

в) необходимым и достаточным

36. Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

а) гибкость

б) ориентация на внешний рынок труда

в) ориентация на внутренний рынок труда

г) сегментация

д) снижение объемов скрытого рынка труда

37. Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа):

а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

б) изучение рынка труда

в) достижение международных стандартов в области качества жизни

г) социальное страхование безработных

38. Механизм рынка труда включает

а) спрос и предложение труда

б) цена труда

в) конкуренция

г) все ответы верны

39. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

а) модель рынка труда США

б) японская модель рынка труда

в) шведская модель

г) российская модель рынка труда

40. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

а) модель рынка труда США

б) японская модель рынка труда

в) шведская модель

г) российская модель рынка труда

41. Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:

а) модели рынка труда США

б) японской модели рынка труда

в) шведской модели

г) российской модели рынка труда

42. Нестандартные формы занятости

а) работа неполный рабочий день

б) временная занятость

в) надомный труд

г) деление рабочих мест

д) все ответы верны

43. Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника

а) вторичная занятость

б) безработица

в) первичная занятость

г) расширение трудовых функций

44. Участие предприятий в регулировании рынка руда обеспечивается формированием:

а) структуры предложения на рынке труда

б) структуры спроса на рабочую силу

в) объема найма работников

г) характеристик найма работников

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

а) фрикционную безработицу

б) структурную безработицу

в) циклическую безработицу

г) временную безработицу

46. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

а) фрикционной и структурной безработицы

б) фрикционной и циклической

в) фрикционной, циклической и структурной безработицы

г) нет верного ответа

47. Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее

а) продолжительность безработицы

б) длина безработицы

в) отрезок безработицы

г) нет правильного ответа

48. Мера воплощенной в человеке способности приносить доход называется (2 ответа)

а) человеческим капиталом

б) трудовым капиталом

в) трудовым потенциалом

г) уровнем квалификации работников

49. Закон Оукена оперирует следующими показателями (исключите лишнее)

а) естественный уровень безработицы

б) фактический уровень безработицы

в) среднегодовой темп инфляции

г) объем ВНП

50. Гражданин не признается безработным, если:

а) не желает быть признанным безработным

б) отказался от 2-х вариантов подходящей работы

в) представил фиктивную справку о средней заработной плате

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

51. Важнейший, по мнению кейнсианцев, инструмент регулирования объема производства и занятости

а) инновационная политика

б) бюджетно-налоговая политика

в) политика занятости

г) нет правильного ответа

52. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

а) 11,1 %

б) 9,1 %

в) 9,6 %

г) 10,1 %

53. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 % (округлить до десятых)

а) 19 %

б) 18,6 %

в) 13,8 %

г) 19,4 %

54. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 % (округлить до десятых)

а) 15,7 %

б) 19,7%

в) 16,7 %

г) 17,7 %

55. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)

а) 4,3 %

б) 5,3 %

в) 3,3 %

г) 5,5 %

56. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 % (округлить до десятых)

а) 13 %

б) 14,1 %

в) 16,7 %

г) 14,9 %

57. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)

а) 32,9 %

б) 29,9 %

в) 30,9 %

г) 42,9 %

58. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 % (округлить до десятых)

а) 10,7 %

б) 11,7 %

в) 12,7 %

г) 13,7 %

59. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 19,5 % (округлить до десятых)

а) 19,4 %

б) 34,2 %

в) 24,2 %

г) 22,2 %

60. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия

а) полная трудоемкость

б) производственная трудоемкость

в) трудоемкость управления производством

г) суммарный фонд затрат

61. Сдельная расценка определяется по формуле:

а) Р = Т / Нвр * 60

б) Р = (Нв * Нвр)/Т

в) Р = Т/Нв

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

62. Сдельная расценка определяется по формуле:

а) Р = Т * Нв / 60

б) Р = (Т * Нвр) / 60

в) Р = Т / Нвр

где Т - часовая тарифная ставка

Нв - норма выработки в единицах продукции за час.

Нвр - норма времени в мин. на единицу продукции

63. Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями

а) регулирование рынка труда

б) социально-экономическая дестабилизация

в) движение рабочей силы

г) миграция

64. Процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему

а) социально-экономическая дестабилизация

б) движение рабочей силы

в) миграция населения

г) регулирование рынка труда

65. Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества

а) политика образования

б) политика стимулирования

в) политика занятости

г) трудовая политика

66. Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ

а) потенциал

б) рабочая сила

в) человек

67. Занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня на основе роста общественной производительности труда

а) положительная занятость

б) полная занятость

в) эффективная занятость

г) государственная занятость

68. На предприятии при среднесписочной численности работающих 5000 человек в течение года уволено 400 человек, а принято 500 человек. Коэффициент сменяемости кадров равен:

а) 8 %

б) 80 %

в) 18 %

г) 0,8 %

69. Внешнее движение кадров включает:

а) оборот по приему

б) оборот по увольнению

в) коэффициент текучести кадров

г) все ответы верны

д) нет правильного ответа

70. Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия

а) коэффициент оборота кадров по приему

б) общий коэффициент оборота кадров

в) коэффициент оборота кадров по увольнению

г) коэффициент текучести кадров

71. Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года к среднесписочной численности работников

а) коэффициент постоянства кадров

б) коэффициент стабильности кадров

в) коэффициент сменяемости кадров

72. Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы

а) образование

б) знания

в) компетентность

г) должность

73. Если гражданин зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к работе, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

а) необходимым

б) достаточным

в) необходимым и достаточным

74. Если гражданин зарегистрирован в службе занятости, не имеет работы, занимается ее поиском и готов приступить к работе, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

а) необходимым

б) достаточным

в) необходимым и достаточным

75. Найти общий коэффициент миграции, если численность мигрантов за год равна 50 тыс. человек при средней численности населения региона 3,5 млн. человек

а) 14,3

б) 24,3

в) 0,01

г) 114,3 %

76. Рассчитать коэффициент выбытий, если с территории региона выбыло 12 тыс. человек при среднегодовой его численности 1,2 млн. человек за год

а) 100

б) 1

в) 10

г) 0,0001

77. Рассчитать коэффициент прибытий, если на территорию региона прибыло 8 тыс. человек при среднегодовой его численности 0,2 млн. человек за год

а) 0,0004

б) 40

в) 14

г) 4

78. Регулярные ежедневные передвижения населения из одного населенного пункта в другой и обратно, на работу или учебу называются:

а) постоянной миграцией

б) внешней миграцией

в) маятниковой миграцией

г) циклической миграцией

79. Развитие персонала - это:

а) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач

б) процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации

в) система взаимосвязанных видов деятельности для организации эффективной управленческой структуры и структуры менеджеров для достижения организационных целей

80. Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации называется:

а) карьерой

б) передачей опыта

в) профессиональным обучением

81. Среднедушевые денежные доходы – это:

а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;

б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;

в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;

г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;

д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

82. Располагаемые денежные доходы – это:

а) общее количество денег, которое получено (или начислено) за определенный период времени;

б) номинальные доходы за минусом налогов, обязательных платежей и добровольных взносов населения;

в) номинальные денежные доходы, скорректированные на индекс потребительских цен;

г) скорректированные на индекс цен денежные доходы текущего периода за минусом обязательных платежей и взносов;

д) отношение общей суммы денежного дохода к наличному населению.

83. К факторным доходам населения относятся (выберите 3 правильных ответа):

а) пенсия;

б) заработная плата;

в) доходы от предпринимательской деятельности;

г) пособие;

д) наследство;

е) проценты;

ж) стипендия.

84. К трансфертам относятся (выберите 3 правильных ответа):

а) пенсия;

б) заработная плата;

в) доходы от предпринимательской деятельности;

г) пособие;

д) наследство;

е) проценты;

ж) стипендия.

85. Располагаемый доход – это:

а) заработная плата, рента и доход в форме процента на капитал;

б) заработная плата, доход в форме процента на капитал минус налог на личный доход;

в) личный доход минус индивидуальные налоги и другие обязательные платежи.

86. На изменение уровня реальных доходов населения наибольшее влияние оказывают:

а) норма прибыли;

б) уровень цен на товары и услуги;

в) ставка налогообложения;

г) продолжительность рабочей недели.

87. Коэффициент Джини вырос в течение года с 0.22 до 0.35. Это означает, что:

а) среднедушевые реальные доходы уменьшились;

б) дифференциация доходов усилилась;

в) доля семей, доход которых ниже прожиточного минимума, снизился.

88. За пять лет сдвиг кривой Лоренца от биссектрисы усилился. Это означает:

а) достижение всеобщего социального равенства;

б) усиление дифференциации доходов населения;

в) повышение жизненного уровня населения.

89. Индексация доходов:

а) стимулирует производительный труд;

б) способствует уменьшению разрывов в доходах лиц различных социальных групп;

в) используется для поддержания уровня жизни лиц с фиксированными доходами;

г) ведет к усилению социальной дифференциации.

90. Период окончательного утверждения системы социального партнерства

а) в конце XIX - начале XX века;

б) в 20-е годы XX столетия, после образования МОТ;

в) в 60-е годы XX столетия.

91. Определяющее условие возникновения социального партнерства

а) усиление социальной роли государства;

б) наличие 2-х субъектов (наемных работников и работодателей), интересы которых не совпадают в социально-трудовой сфере;

в) возникновение профсоюзов;

г) создание институтов гражданского общества;

д) все перечисленное.

92. Функции государства в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями (выберите 2 правильных ответа)

а) не вмешиваться;

б) обеспечить создание правовой базы регулирования трудовых отношений;

в) выступить гарантом выплаты минимальной заработной платы;

г) выступить арбитром в случае возникновения конфликтов между наемными работниками и работодателями.

93. К социальным доходам не относятся:

а) оплата больничных;

б) пособие на рожденье ребенка;

в) пособия на ребенка;

г) алименты.

94. Совокупность денежных и натуральных средств, направляемых на поддержание физического, морального и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей:

а) совокупные доходы;

б) доходы населения;

в) реальные доходы;

г) располагаемые доходы;

д) номинальные доходы.

95. Доходы, складывающиеся из поступлений денег в форме оплаты труд, социальных трансфертов, доходов от собственности, продажи продукции ЛПХ:

а) денежные

б) натуральные

в) реальные

г) совокупные

д) общие.

96. Доходы, скорректированные на изменение цен на товары и тарифов и услуги:

а) реальные

б) номинальные

в) совокупные

г) располагаемые.

97. Величина начисленных выплат и натуральных выдач представляют собой доходы:

а) номинальные

б) совокупные

в) общие

г) реальные.

98. К стоимости бесплатных услуг, полученных за счет средств федеральных и региональных бюджетов и фондов предприятий (организаций), относятся:

а) услуги здравоохранения

б) услуги образования

в) дотации на жилье

г) дотации на транспорт

д) дотации на питание

е) все перечисленное.

99. Сумма средств, которую семья может направить на потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников, называется доходами:

а) располагаемые

б) реальные

в) номинальные

г) совокупные.

100. Регулярно получаемое вознаграждение за производственную продукцию или оказанные услуги, включая отпуска и другое неотработанное время в соответствии с законодательством и коллективными договорами - это:

а) оплата труда

б) вознаграждение за труд

в) зарплата.

101. Доходы населения от собственности не включают в себя:

а) доходы по акциям

б) проценты

в) выплаты по долевым паям

г) доходы по ценным бумагам

д) доходы от продажи недвижимости

е) гонорары.

102. Доходы, полученные в виде дивидендов на акции, процентов на облигации и другие ценные бумаги, относятся к:

а) трудовым

б) нетрудовым

в) доходам на вложенный капитал.

103. Поступления в семейный бюджет от индивидуальной трудовой деятельности по производству продукции и оказанию услуг населению относятся к доходам:

а) трудовые

б) доходы от вложения в капитал

в) индивидуальные

г) нетрудовые.

104. Доходы, получаемые от реализации товарной продукции, произведенной в личном подсобном хозяйстве, относятся к:

а) трудовым

б) нетрудовым

в) от вложения в капитал.

105. Факторы, действующие в формировании доходов населения как сложение заработков, размер пенсий, пособий, получаемых членами семьи – по характеру их влияния на дифференциацию относятся к:

а) нивелирующим факторам

б) дифференцирующим факторам.

106. Различия в уровне доходов на душу населения называется:

а) дифференциацией доходов

б) неравномерным распределением доходов

в) дискриминацией работников

г) социальной несправедливостью

д) личное распределение доходов.

107. Распределение доходов между основными факторами производства (труд, капитал, природные ресурсы и предпринимательские способности) называется:

а) функциональным распределением

б) личным распределением

в) дифференциацией доходов.

108. Безвозмездное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенной денежной суммы - это:

а) социальное пособие

б) льгота

в) компенсация

г) субсидия.

109. Временное или постоянное предоставление конкретному лицу или группе лиц определенных материальных преимуществ в денежной или натуральной форме:

а) льгота

б) социальное пособие

в) компенсация

г) субсидия.

110. Полное или частичное возмещение конкретному лицу или группе лиц произведенных ими расходов на установленные законодательством цели:

а) компенсация

б) субсидия

в) льгота

г) социальное пособие.

111. Оплата (полная или частичная), предоставляемых гражданам материальных благ, услуг, имеющих целевое назначение:

а) субсидия

б) компенсация

в) льгота

г) социальное пособие.

112. Набор продуктов питания одного человека в месяц (рассчитанный на основе минимальных норм потребления продуктов) – это:

а) продовольственная корзина

б) потребительская корзина

в) потребительский бюджет.

113. Усиление социальной ориентации производства, создание максимально-благоприятных для работника условий труда, предоставление ему возможностей самовыражения, реализации своих способностей, трудового потенциала – это:

а) гуманизация труда

б) обогащение труда

в) создание благоприятных условий труда

г) удовлетворенность трудом.

114. Забастовкой считается:

а) единоличное прекращение работы

б) работы приостановлена всем коллективом

в) работа прекращается частью коллектива.

115. Работодатель приостанавливает работу - это:

а) локаут

б) простой

в) забастовка

г) стачка.

116. Система пенсионного обеспечения выполняет следующие основные функции:

а) социальная

б) стимулирующая

в) регулирующая.

117. Субъектами социального партнерства выступают:

а) работники (профсоюзы)

б) работодатели

в) государство

г) все перечисленное.

118. Правовой базой социального партнерства не является:

а) конвенции МОТ

б) рекомендации МОТ

в) национальное законодательство

г) налоговый кодекс.

119. Коллективная организация, объединяющих наемных работников с целью улучшения условий их занятости, представления их интересов – это:

а) профсоюз

б) трудовой коллектив.

120. Цель профсоюзов – рост зарплаты членов профсоюза. Она не достигается путем:

а) повышения спроса на труд

б) сокращения предложения труда

в) реализации монопольной власти

г) снижения спроса на труд.

121. Характерными чертами законной забастовки являются:

а) полнота

б) коллективность

в) согласованность

г) существование профсоюзных требований

д) все перечисленное.

122. Основными факторами, влияющими на потребности населения, являются:

а) научно-технический прогресс

б) уровень развития производства и сферы услуг

в) образовательный и культурный уровень населения

г) все перечисленное.

123. К показателям уровня жизни населения, не имеющим к заработной плате труда и установлению ее минимальных размеров прямого отношения, относятся понятия (выберите 3 правильных ответа):

а) продовольственная и потребительская корзины

б) минимальный потребительский бюджет

в) бюджет прожиточного минимума

г) рациональный потребительский бюджет.

124. Стоимостная оценка объема и структуры потребления материальных и духовных благ и услуг, а также налоги - это:

а) потребительский бюджет

б) потребительская корзина

в) продовольственная корзина.

125. Минимальный набор продуктов питания, непровольственных товаров и услуг это:

а) потребительская корзина

б) потребительский бюджет

в) продовольственная корзина.

126. Определение уровня бедности в России базируется на концепции:

а) абсолютной бедности

б) относительной бедности

в) субъективной концепции бедности.

127. Потребительский бюджет, с помощью которого определяется структура и размер денег, необходимых для удовлетворения потребностей в соответствии с научно - рассчитанными размерами называется:

а) бюджет прожиточного минимума

б) рациональным потребительским бюджетом

в) элитарным потребительским счетом

г) минимальный потребительским бюджетом.

128. Структура бюджета прожиточного минимума включает в себя расходы на (3 варианта ответа):

а) содержание иждивенцев

б) питание

в) непродовольственные товары и услуги

г) обязательные платежи и сборы.

д) деликатесы

е) субсидии на жилье

129. Объективные и субъективными индикаторы используются:

а) качества жизни

б) условий труда

в) уровня жизни

г) качества трудовой жизни.

130. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это:

а) располагаемые

б) общие

в) совокупные.

131. В структуре денежных доходов населения РФ в настоящее время большой удельный вес составляют:

а) оплата труда

б) доходы от предпринимательства

в) доходы от собственности

г) социальные трансферты.

132. Система пенсионного обеспечения характеризуется параметрами:

а) условия назначения пенсии (пенсионный возраст, трудовой стаж)

б) нормативы пенсионного обеспечения

в) система льгот для отдельных категорий работников

г) размер минимальной и максимальной пенсии

д) механизация индексации пенсии.

е) все вышеперечисленное

133. Более высокое значение коэффициента Джини свидетельствует о том, что распределение доходов в обществе:

а) более неравномерно

б) более равномерно

в) оптимально.

134. «Трипартизм» это сотрудничество между:

а) трудящимися, предпринимателями и государством

б) трудящимися и предпринимателями (или их представителями)

в) профсоюзами и государством.

135. К прямым (административным) методам государственного регулирования доходов населения, которые призваны снизить степень имущественного неравенства, относятся:

а) трансфертные платежи

б) прогрессивное налогообложение

в) ценовая политика

136. Какой тип соглашений определяет общие принципы социально-экономической политики:

а) генеральное

б) территориальное

в) отраслевое

г) профессионально.

137. Основным принципом социальной защиты населения должен быть:

а) адресность

б) добровольность

в) всеобщность

г) гибкость.

138. Основой построения механизма социальной защиты населения не является:

а) минимальный потребительский бюджет

б) индексация доходов населения

в) государственное регулирование цен.

г) нет правильных ответов

139. Патернализм как тип социально-трудовых отношений характеризуется:

а) значительной ролью государства в социально-трудовых отношениях

б) общей ответственностью и взаимопомощью

в) личной ответственностью человека

г) незаконным ограничением прав субъектов социально-трудовых отношений.

140. Тип социально-трудовых отношений, обеспечивающий согласование важнейших социально-трудовых интересов субъектов социально-трудовых отношений:

а) социальное партнерство

б) патернализм

в) солидарность

г) конкуренция

д) субсидиарность

141. Для характеристики потребительской корзины справедливы условия (выберите 2 правильных ответа):

а) она является одним из показателей уровня жизни

б) она должна составлять не менее 50% совокупных расходов

в) она используется для расчета индекса потребительских цен.

г) является основой для расчета элитарного потребительского бюджета

д) является основой расчета рационального потребительского бюджета

142. Трансфертные платежи – это:

а) одна из форм заработной платы

б) выплаты населению, не обусловленные предоставлением с его стороны товаров и услуг

в) доходы от собственности.

143. В передаваемый доход не включается:

а) наследство

б) дар

в) алименты

г) дивиденды по акциям.

144. При определении индекса развития человеческого потенциала учитываются показатели (выберите 3 правильных ответа):

а) средняя продолжительность жизни

б) валовой продукт на душу населения

в) размеры теневой экономики

г) уровень образования населения

д) состояние окружающей среды

е) уровень смертности населения.

145. Государственная система социальной защиты населения – это характерная черта:

а) чистого капитализма

б) смешанной рыночной и социалистической экономики

г) традиционной экономики.

146. Помощь, предоставляемая социально уязвимым слоям населения (в денежной и натуральной форме), требующая (как правило) проверки на нуждаемость и финансируемая за счет общих налоговых поступления:

а) социальное обеспечение

б) социальные гарантии

в) социальное страхование

г) социальные льготы

д) социальная поддержка

е) социальная работа.

147. Система общественных гарантий, предоставляемых отдельными группами населения (инвалидам, ветеранам труда, малообеспеченным работникам и др.):

а) социальное обеспечение

б) социальные гарантии

в) социальное страхование

г) социальные льготы

д) социальная поддержка.

148. Может ли массированная социальная поддержка населения иметь негативные последствия:

а) да, это так

б) нет, не может.

149. Критерием уровня бедности населения России считаются (2 варианта ответа):

а) более низкие доходы по сравнению с окружающими

б) отсутствие в домохозяйстве автомобиля, телевизора, видеокамеры

в) доходы ниже прожиточного минимума

г) доля расходов на продукты питания свыше 50% общих расходов.

150. В России минимальная потребительская корзина (для расчета физиологического прожиточного минимума) включает:

а) 19 продуктов питания

б) минимум товаров и услуг, которое общество признает необходимыми для поддержания приемлемого уровня жизни

в) 25 продовольственных товаров

г) наиболее часто потребляемые товары и услуги в среднестатистической семье.

151. Конвенция (МОТ) это международный акт, который после его ратификации государством – членом возможностями его является:

а) обязательным

б) не совсем обязательным

в) не обязательным.

152. Юридическая природа конвенций и рекомендаций (МОТ):

а) различна

б) идентична.

153. Периодическими изданиями МБТ (международного бюро труда) являются журналы (2 варианта ответа)

а) «Международный обзор труда»

б) «Трудовой мир»

в) «Человек и труд»

г) Эксперт

д) Человек и закон

154. Минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности населения - это:

а) минимальная потребительская корзина

б) прожиточный минимум

в) минимальная зарплата.

155. Социальные результаты экономического и политического развития страны выражает категории:

а) уровень жизни

б) качество жизни

в) доходы населения.

156. Российская трехсторонняя комиссия занимается:

а) подготовкой Генерального соглашения

б) заключением Генерального соглашения

в) подготовкой и заключением Генерального соглашения.

157. Российская трехстороння комиссия заключает отраслевые (тарифные) соглашения:

а) да

б) нет.

158. Необходимость создания международной организации труда (МОТ) была вызвана тремя причинами (3 варианта ответа):

а) политическими

б) социальными

в) экономическими

г) экологическими

д) глобализацией

е) этническими

159. Главные цели МОТ:

а) содействие социально-экономическому прогрессу

б) повышение благосостояния

в) улучшение условий труда

г) защита прав человека

д) все перечисленное.

160. Основные задачи МОТ являются:

а) разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социальных трудовых проблем

б) разработки и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций и контроль за их выполнением

в) помощь странам-участникам в решении социально-трудовых проблем

г) защита прав человека

д) все перечисленное.

161. Направления работы МОТ – это:

а) разработка и принятие конвенций

б) разработка и принятие рекомендаций

в) техническое сотрудничество

г) проведение исследований по социально-трудовым проблемам

д) издательская работа

е) все перечисленное.

162. Новыми приоритетами деятельности МОТ не являются:

а) поддержка процесса демократизации

б) развитие трипартизма

в) борьба с бедностью

г) публикации результатов исследований по социально-экономическим проблемам.

163. Основные сферы деятельности МОТ:

а) занятость и безработица

б) профподготовка и переподготовка кадров

в) совершенствование управления и развития предприятий

г) охрана труда

д) заработная плата

е) социальное обеспечение и соцзащита

ж) все перечисленное.

164. Постоянным секретариатом МОТ является:

а) Международной бюро труда

б) Международная конференция труда

в) Административный совет.

165. Центральный аппарат Международного бюро труда (МБТ) находится в:

а) Женеве

б) Филадельфии

в) Турине

г) Москве.

166. Международного бюро труда (МБТ) имеет институты:

Международный институт по исследованиям трудовых вопросов

Международный Центр по повышению профессиональной и технической квалификации

а перечисленное верно

в) перечисленное не верно

г) не имеет ни одного института

167. В своей работе Международная организация труда (МОТ) использует:

а) трипартизм

б) творческая деятельность

в) техническое сотрудничество

г) проведение исследований и издательская деятельность

д) все перечисленное.

168. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателями называется:

а) коллективный договор

б) трудовое соглашение

в) социальное партнерство

169. Степень соответствия между запросами (требованиями) работника и условиями трудовой деятельности, уровнем их реализации – это:

а) удовлетворенность трудом

б) обогащение трудом

в) качества трудовой жизни

170. Основой построения механизма социальной защиты населения являются (2 варианта):

а) минимальный потребительский бюджет

б) индексация доходов

в) государственное регулирование цен.

г) все ответы верные

171. В рыночной экономике высокая зарплата в основном зависит от (2 варианта):

а) узаконенного минимума заработной платы

б) действий правительства

в) высокой производительности работников

г) социальной ответственности руководителей предприятий

172. Индексация доходов:

а) стимулирует производительный труд:

б) способствует уменьшению разрывов в доходах лиц с фиксированными доходами

в) ведет к усилению социальной дифференциации

173. Кто ввел в теоретический анализ относительно доходам две следующие категории: ожидаемый поток поступлений (ex-ant) и поток фактических поступлений (ex- past):

а) Кейнс;

б) Хикс;

в) Маркс

174. Классификация доходов осуществляется по следующим признакам:

а) в зависимости от факторов производства

б) в зависимости от источников получения доходов

в) в зависимости от субъектов получения доходов

г) в зависимости от уровня обобществления доходов

д) по всем.

175. В государственной поддержке в условиях быстрой инфляции больше всего нуждаются следующие социальные группы населения:

а) лица, у которых рост номинальных доходов отстает от роста цен

б) участники “теневой экономики”

в) лица, с фиксированными номинальными доходами

в) предприниматели, производящие потребительские товары

г) все перечисленное

176. Сумма, ниже которой работник не может получить, работая полное рабочее время, называется:

а) минимальной заработной платой;

б) минимальной потребительской корзиной

в) минимальным потребительским бюджетом

177. Система мер денежной или материальной помощи малоимущим, не связанная с их участием в хозяйственной деятельности в настоящее время или в прошлом называется:

а) социальными пенсиями

б) социальной помощью

в) социальными трансфертами.

178. Наиболее характерный доход населения характеризует показатель:

а) средний доход населения;

б) моды

в) медианы

179. Кривая Лоренца показывает:

а) какая часть населения страны относится бедный

б) насколько большой разрыв между абсолютным равенством доходов и фактическим неравенством доходов

в) зависимость между уровнем жизни населения и уровнем доходов.

180. Укажите, какими способами государство осуществляет перераспределение доходов:

а) установлением минимальной заработной платы

б) осуществлением трансфертных платежей

в) взиманием налогов

г) установлением предельных цен на товары первой необходимости

д) все перечисленное верно

181. В физиологическом плане труд представляет собой процесс расходования:

а) физической энергии человека;

б) физической и нервно-психической энергии человека;

в) нервно-психической и умственной энергии человека;

г) умственной и физиологической энергии человека.

182. Современная экономика труда не рассматривает трудовую деятельность в следующем аспекте:

а) социально-психологическом;

б) физиологическом;

в) социально- экономическом.

183. Основная масса населения удовлетворяет свои потребности в пище, одежде и т п. через:

а) получение дивидендов и процентов по вкладам;

б) различные формы материального вознаграждения;

в) различные формы нематериального вознаграждения;

г) социальные льготы и выплаты.

184. В процессе труда человек получает возможность для:

а) реализации творческих способностей;

б) самореализации;

в) самоутверждения;

г) удовлетворения экономической необходимости;

е) все ответы верны;

ж) все ответы не верны.

185. Основным элементом общественной организации труда является:

а) воспроизводство рабочей силы;

б) формы и методы привлечения людей к труду;

в) разделение и кооперация труда;

г) формы распределения общественного продукта.

186. Общественный характер труда проявляется в нескольких аспектах и категориях (2 варианта ответа):

а) психофизиологическое содержание труда;

б) общественная организация труда;

в) функциональное содержание труда;

г) социально- экономическая организация труда.

187. В основе разделения труда лежит распределение общественного продукта в:

а) производственной и непроизводственной сферах;

б) материальной и нематериальной сферах;

в) промышленной и непромышленной сферах.

188. Функциональное содержание труда не характеризует: (2 варианта ответа)

а) отношения по поводу трудовой деятельности;

б) совокупность элементов протекания трудового процесса;

в) взаимодействие человека со средствами труда;

г) состав трудовых функций.

189. В структуру трудовых функций не входит:

а) измерительная функция;

б) энергетическая функция;

в) технологическая функция;

г) контрольно-регулирующая функция;

д) управленческая функция.

190. В современных условиях доля физических усилий в составе трудовых функций:

а) повышается;

б) остается неизменной;

в) снижается.

191. В условиях современного НТП доля нервно-психических нагрузок в составе трудовых функций:

а) растет;

б) не меняется;

г) снижается.

192. В промышленном производстве увеличиваются затраты времени на выполнение:

а) трудовых функций, связанных с преобразованием предметов труда;

б) трудовых функций, связанных с изменением физико-химических свойств предметов труда;

в) трудовых функций, связанных с управлением и техническим обслуживанием оборудования.

193. Содержательность труда не отражает (2 варианта ответа):

а) уровень сложности выполняемых трудовых функций;

б) уровень разнообразия выполняемых трудовых функций;

в) уровень производственной ответственности;

г) уровень производственной самостоятельности;

д) уровень тяжести выполняемой работы;

е) уровень монотонности труда;

ж) уровень организации труда.

194. Содержательность труда растет, если:

а) количество трудовых действий, совершаемых за единицу рабочего времени увеличится при одновременном снижении частоты их повторения;

б) количество трудовых действий, совершаемых за единицу рабочего времени уменьшается при одновременном увеличении частоты их повторения;

в) количество трудовых действий, совершаемых за единицу рабочего времени остается постоянным при одновременном увеличении частоты их повторения.

195. В последние годы удельный вес ручного труда в промышленности составляет порядка:

а) 60%

б) 50%

в) 30%

г) 40%.

196. В промышленности сегодня малосодержательным трудом занят:

а) каждый второй рабочий;

б) каждый третий рабочий;

в) каждый четвертый рабочий.

197. Процесс изменения содержательности труда приводит к социально-экономической (пропущенное слово) труда.

а) дифференциации;

б) неоднородности;

в) актуализации.

198. Процесс изменения социально-экономической неоднородности труда приводит к (пропущенное слово) труда.

а) диверсификации;

б) диссеминации;

в) дифференциации.

199. Основным критерием социально-экономической дифференциации труда является:

а) размер социальных выплат и льгот;

б) размер отчислений в пенсионный фонд;

в) размер заработной платы;

г) размер вознаграждения за трудовой стаж.

200. Повышение производительности труда заключается в том, что: (исключите лишнее)

а) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта увеличивается при одновременном увеличении затрат прошлого труда;

б) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается при отсутствии увеличения затрат прошлого труда;

в) общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается.

201. Экстенсивная характеристика производительности труда не отражает:

а) степень использования рабочего времени в рабочую смену;

б) степень использования оборудования в рабочую смену;

в) степень использования оборудования в единицу времени.

202. Интенсивность труда – это затраты физической и нервно-психической энергии человека:

а) на единицу продукции;

б) на одну трудовую операцию;

в) на единицу рабочего времени;

г) на единицу используемого оборудования.

203. С повышением интенсивности труда производительность труда:

а) растет;

б) снижается;

в) растет до определенных границ;

г) остается неизменной.

204. Нормальной считается интенсивность труда, при которой:

а) работник может в течении длительного времени работать без ущерба для здоровья;

б) обеспечиваются минимальные затраты на производство при допустимых параметрах функционирования организма работника;

в) все ответы верны;

г) все ответы не верны.

205. Долговременное положительное влияние на рост производительности труда, в наибольшей степени обеспечивают:

а) увеличение продолжительности рабочего времени;

б) рост интенсивности труда;

в) повышение технико-технологического уровня производства.

206. В общем виде, выработка продукции определяется:

а) делением объема продукции на трудовые затраты;

б) делением объема продукции на затраты по производству;

в) делением объема продукции на материальные затраты.

207. Производительность труда не характеризует:

а) объем выпущенной продукции на единицу рабочего времени;

б) объем выпущенной продукции в расчете на одного работника;

в) объем выпущенной продукции на единицу затрат труда;

г) объем выпущенной продукции на единицу производственной площади.

208. Национальный доход в экономике страны в базовом году составил 70 млрд. руб. Через 15 лет он увеличился до 140 млрд. Инфляция за период составила 275%. Численность трудоспособного населения увеличилась в отчетном году по сравнению с базовым на 20%, доля занятых по отношению к численности трудоспособного населения составила 85% и 80%, соответственно, к базовому и отчетному году. Определить, как изменилась производительность труда (промежуточные результаты вычислять с точностью до сотых)

а) 55%;

б) 35%;

в) 45%;

г) 25%.

209. Из перечисленных методов измерения производительности труда наибольшей точностью обладает:

а) стоимостной;

б) натуральный;

в) условно-натуральный;

г) трудовой.

210. Если объем производства разных изделий приравнивается к одному типовому, то для измерения производительности труда используется:

а) стоимостной

б) натуральный;

в) условно-натуральный;

г) трудовой.

211. Сферой применения трудового метода измерения производительности труда является:

а) регион;

б) отрасль;

в) промышленное предприятие;

г) торгово-промышленная палата.

212. Эффективное использование трудового метода измерения производительности труда требует:

а) высокого уровня технико-технологического оснащения производства;

б) высокого уровня квалификации персонала;

в) высокого уровня нормирования труда.

213. Использование трудового метода измерения производительности труда дает существенные искажения при:

а) наличии оборудования с разным сроком физического износа;

б) наличии оборудования с разным сроком морального износа;

в) наличии персонала с одинаковой квалификацией, но разным опытом работы;

г) наличии норм различной напряженности.

214. Увеличение уровня кооперированных связей по поставкам комплектующих изделий на предприятие при использовании для измерения объема производства

показателя товарная продукция будет обеспечивать (при прочих равных условиях):

а) рост показателя выработки;

б) снижение показателя выработки;

в) неизменность показателя выработки.

215. Объем незавершенного производства в структуре валовой продукции при расчете производительности труда дает возможность искусственно (исключить лишнее):

а) снижения показателя производительности труда;

б) повышения показателя производительности труда;

в) повышает объективность расчета показателя производительности труда.

216. На величину показателя чистой продукции, и соответственно, показатель производительности труда, рассчитанный на его основе влияют:

а) затраты сырья и материалов;

б) затраты полуфабрикатов;

в) амортизационные отчисления;

г) заработная плата работников.

217. Установление монопольных цен на продукцию (пропущенное слово) реальный вклад предприятия в создание новой стоимости:

а) отражает;

б) устанавливает;

в) определяет;

г) искажает;

е) обеспечивает.

218. В отраслях с высоким уровнем технического оснащения для определения выработки целесообразно применять:

а) показатель валовая продукция;

б) показатель чистая продукция;

в) показатель условно-чистая продукция;

г) показатель товарная продукция

219. Национальный доход в экономике страны в базовом году составил 72 млрд. руб. Через 15 лет он увеличился до 139 млрд. Инфляция за период составила 265%. Численность трудоспособного населения увеличилась в отчетном году по сравнению с базовым на 20%, доля занятых по отношению к численности трудоспособного населения составила 85% и 80%, соответственно, к базовому и отчетному году. Определить, как изменилась производительность труда (промежуточные результаты вычислять с точностью до сотых)

а) 22%;

б) 33%;

в) 52%;

г) 43%.

220. Для определения выработки в процессе подсчета трудозатрат наиболее точный результат дает использование:

а) чел-дней;

б) чел-часов;

г) среднесписочной численности работников.

221. При расчете выработки учет внутрисменных простоев обеспечивает использование в качестве показателя трудозатрат:

а) чел-дней;

б) чел-часов;

в) нормо-часов.

222. При расчете выработки учет целодневных простоев обеспечивает использование в качестве показателя трудозатрат:

а) чел-дней;

б) чел-часов;

в) нормо-часов.

223. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 8%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.

а) 4,2%;

б) 5,2%;

в) 8,2%;

г) 6,2%.

224. Показатель среднесписочной численности работников используется для определения производительности труда:

а) часовой выработки;

б) дневной выработки;

в) годовой выработки;

г) все ответы верны;

е) все ответы не верны.

225. Сумму затрат живого труда на единицу продукции отражает показатель:

а) фондоемкость продукции;

б) трудоемкость продукции;

в) интенсивность труда.

226. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 15% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций

они снизились до 10%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.

а) 6,8%;

б) 4,8%;

в) 5,8%;

г) 3,8%.

227. Полная трудоемкость продукции определяется суммированием:

а) технологической трудоемкости и трудоемкости обслуживания;

б) технологической трудоемкости и трудоемкости управления;

в) производственной трудоемкости и трудоемкости управления.

228. Затраты труда основных рабочих отражаются в показателях:

а) производственной трудоемкости;

б) трудоемкости обслуживания;

в) технологической трудоемкости;

г) трудоемкости управления.

229. Для определения трудоемкости управления затраты труда руководителей и специалистов служб: главного технолога, главного инженера, главного конструктора формируются:

а) методом прямого счета;

б) пропорционально производственной трудоемкости;

в) пропорционально технологической трудоемкости.

230. В целях определения общей величины трудозатрат, необходимой для выполнения производственной программы предприятия, используют:

а) фактическую трудоемкость;

б) плановую трудоемкость;

в) нормативную трудоемкость.

231. Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм:

а) расхода материалов;

б) расхода энергоресурсов;

в) времени;

г) обслуживания;

д) численности.

232. Плановая трудоемкость отличается от нормативной трудоемкости на величину:

а) снижения норм расхода материалов, планируемых в текущем периоде за счет организационно-технических мероприятий;

б) снижения величины трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет организационно-технических мероприятий;

253. Классификация факторов роста производительности труда позволяет выявить (пропущенное слово), которые вызвали изменения производительности труда.

а) предпосылки;

б) особенности;

в) характеристики;

г) причины.

254. Отечественная теория и практика выделяет следующие группы факторов роста производительности труда (исключите лишнее):

а) социально-административные;

б) организационные;

г) материально-технические;

д) социально-психологические.

255. Устойчивый прирост производительности труда обеспечивается приведением в действие:

а) материально-технических факторов;

б) организационных;

в) социально-экономических.

256. В результате внедрения организационно-технических инноваций в плановом году обеспечивается экономия численности рабочих – 200 чел. Численность рабочих в базисном году – 2500 чел. Объем производства в базисном году составил 8000 тыс. руб. Бизнес-планом предусмотрено увеличить объем производства на12%. Определить возможный прирост производительности труда.

а) 6,5%

б) 7,2%

в) 9,7%.

257. Приведение в действие (пропущенное словосочетание) требует значительных инвестиционных вложений:

а) материально-технических факторов;

б) организационных факторов;

в) социально-экономических факторов.

258. К факторам, использование которых требует значительных усилий со стороны административно-управленческого персонала предприятия, относятся:

а) материально-технические факторы;

б) организационные факторы;

в) социально-экономические факторы.

259. Национальный доход в экономике страны в базовом году составил 69 млрд. руб. Через 15 лет он увеличился до 152 млрд. Инфляция за период составила

258%. Численность трудоспособного населения увеличилась в отчетном году по сравнению с базовым на 20%, доля занятых по отношению к численности трудоспособного населения составила 85% и 80%, соответственно, к базовому и отчетному году. Определить, как изменилась производительность труда.

а) 65%;

б) 45%;

в) 35%;

г) 25%.

260. В результате внедрения организационно-технических инноваций в плановом году обеспечивается экономия численности рабочих – 150 чел. Численность рабочих в базисном году – 2400 чел. Объем производства в базисном году составил 7500 тыс. руб. Бизнес-планом предусмотрено увеличить объем производства на 15%. Определить возможный прирост производительности труда.

а) 6.5%

б) 5,8%

в) 9,7%.

261. Внутрисменные потери рабочего времени в базисном году составили 10% к фонду рабочего времени. В результате внедрения организационных инноваций они снизились до 5%. Определить рост производительности труда за счет снижения внутрисменных потерь рабочего времени.

а) 5,5%

б) 6,5%

в) 7,5%

г) 4,5%

262. Заработная плата – это:

а) доход, получаемый от продажи рабочей силы на рынке труда;

б) доход, получаемый от продажи результатов своего труда;

в) доход, получаемый отведения собственного бизнеса.

263. В современной России минимальный размер заработной платы устанавливается:

а) законодательно;

б) Министерством финансов;

в) Министерством труда и социального развития;

г) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т. п.).

264. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относятся:

а) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы;

б) нормирование труда;

в) тарифная система:

г) формы оплаты труда.

265. Труд, одинаковый по количеству (времени) и качеству (сложности) подлежит:

а) одинаковой оплате;

б) разной оплате.

266. Основой для установления минимальной заработной платы в РФ служит:

а) потребительская корзина;

б) бюджет прожиточного минимума;

в) минимальный потребительский бюджет;

г) рациональный потребительский бюджет.

267. С увеличением масштаба производства, при прочих равных условиях, затраты работодателя по статье «заработная плата» в себестоимости продукции:

а) увеличиваются;

б) уменьшаются;

в) остаются неизменными.

268. Принцип дифференциации оплаты труда в первую очередь обеспечивается:

а) нормированием труда;

б) установлением минимального размера заработной платы;

в) тарифной системой.

269. Реальная ставка заработной платы в хозяйствующих субъектах (предприятиях, фирмах и т. п.) и рыночная цена рабочей силы на соответствующий вид труда должны обеспечивать:

а) их относительное соответствие;

б) их абсолютное соответствие;

в) соответствие не является обязательным.

270. Реализация стимулирующей функции заработной платы предполагает:

а) определение такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет обеспечивать условия нормального воспроизводства рабочей силы;

б) определение такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет обеспечивать, определенный трудовой статус работника;

в) определение такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет обеспечивать зависимость затрат труда от достигнутых результатов.

271. Система тарифных ставок, доплат, надбавок, премий и т. п. реализуется в (пропущенное слово) функции заработной платы.

а) воспроизводственной;

б) статусной;

в) стимулирующей;

г) регулирующей;

е) производственно-долевой.

272. Размер оплаты труда за каждую единицу рабочего времени устанавливается с помощью:

а) нормирования труда;

б) тарифной системы;

в) форм и систем оплаты труда.

273. Формы и системы оплаты позволяют установить:

а) размер оплаты труда единицу рабочего времени;

б) затраты времени за единицу объема работ;

в) взаимосвязь между затратами труда и размером вознаграждения.

274. Стимулирование работников в улучшении использования рабочего времени достигается при помощи:

а) нормирования труда;

б) тарифной системы;

в) форм и систем оплаты труда.

275. Стимулирование работников в достижении определенных результатов обеспечивается действующей на предприятии:

а) тарифной системы;

б) форм и систем оплаты труда;

в) системы нормирования труда.

276. Размер основного заработка работника предприятия не включает:

а) тарифную систему;

б) бестарифную систему;

в) комплексную оценку трудового потенциала работника

277. Размер индивидуального заработка рабочего любого разряда определяется:

а) умножение тарифной ставки 1 разряда на межразрядный коэффициент;

б) умножение тарифной ставки 1 разряда на соответствующий коэффициент;

в) умножение тарифной ставки 1 разряда на диапазон тарифной сетки.

278. Если размер заработка рабочего ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то можно утверждать, что применяется:

а) сдельно-премиальная система оплаты труда;

б) косвенно-сдельная система оплаты труда;

в) сдельно-прогрессивная система оплаты труда.

279. Индивидуальный заработок рабочего в условиях косвенно-сдельной системы оплаты труда рассчитывается (2 варианта ответа):

а) умножением тарифной ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм выработки обслуживаемых рабочих-сдельщиков;

б) умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих-сдельщиков;

в) умножением тарифной ставки вспомогательного рабочего на фактически отработанное время

г) по прямой тарифной ставке рабочего-сдельщика

280. Развитие гибких систем оплаты труда связано с необходимостью усиления (пропущенное слово) функции заработной платы.

а) воспроизводственной;

б) статусной;

в) стимулирующей;

г) регулирующей.

281. Для гибких систем оплаты труда следующий признак не характерен:

а) основой ее формирования является отказ от гарантированных размеров заработной платы;

б) основой ее формирования является картотека работ, с учетом их сложности и значимости для данного предприятия;

в) основой ее формирования является снижение удельного веса доплат, надбавок, премий в общей величине заработка.

282. Гибкая бестарифная система предполагает:

а) отказ от гарантированных тарифных ставок;

б) преодоление уравнительности в оплате труда;

в) увязку индивидуальной заработной платы с результатами работы коллектива в целом;

в) все ответы верны;

г) все ответы не верны.

283. Коэффициент квалификационного уровня в сравнении с тарифным разрядом может:

а) реально повышаться в течение всей трудовой жизни;

б) реально повышаться до 35–40 лет;

в) все ответы верны;

г) все ответы не верны.

284. Коэффициент трудового участия в бестарифной системе оценивает (исключить лишнее) (2 варианта ответа):

а) стаж работы;

б) квалификацию;

г) результаты труда работника;

д) степень решения задач, стоящих перед работником.

285. Коэффициент трудового участия в бестарифной системе может:

а) повышаться;

б) снижаться

в) остаться без изменения

г) все ответы верны

д) нет правильных ответов

286. В условиях бестарифной системы первичным системообразующим элементом является:

а) фонд заработной платы предприятия;

б) индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы;

287. В условиях тарифной системы производным (вторичным) элементом является:

а) фонд заработной платы предприятия;

б) индивидуальный заработок работника, определенный по результатам его работы;

288. Обобщающим показателем становления и развития человека в трудовой деятельности является:

а) производственный потенциал;

б) технологический потенциал;

в) информационный потенциал;

г) трудовой потенциал.

289. Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала общества является:

а) трудовой потенциал региона;

б) трудовой потенциал работника.

в) трудовой потенциал города;

г) трудовой потенциал области;

290. С течением времени трудовой потенциал работника: (исключить лишнее)

а) повышается;

б) снижается;

в) остается неизменным.

291. Трудовой потенциал работника включает: (исключить лишнее)

а) психофизиологический потенциал;

б) квалификационный потенциал;

в) нравственный потенциал;

г) личностный потенциал;

д) ценностные ориентации.

292. Показатели, оценивающие стаж работы, профессиональное мастерство включаются в расчет:

а) коэффициента трудового участия;

б) коэффициента квалификационного уровня.

293. В качестве показателя для измерения трудового потенциала общества используется:

а) человеко-год;

б) человеко-день;

в) человеко-час.

294. Трудовой потенциал работника по отношению к цене его рабочей силы может быть:

а) выше или ниже цены рабочей силы;

б) показатели не имеют базы для сравнения;

295. В регионе проживает 4 млн. чел., в том числе 1800 тыс. чел. мужского населения и 2200 тыс. чел. женского. В рабочем возрасте находятся 54% мужчин и 55% женщин. В после рабочем возрасте мужчин – 16%, женщин – 13%. В после рабочем возрасте продолжают свою трудовую деятельность мужчины– 35%, женщины –25%. В рабочем возрасте мужчины заняты: 85% в различных отраслях экономики, 1,5% – в вооруженных силах и 13% –в фермерском хозяйстве;

Соответственно женщины: 80% – в различных отраслях экономики, – 20% в фермерском хозяйстве. Определить численность занятых трудовых ресурсов (промежуточные результаты вычислять с точностью до целых чисел).

а) 2000 тыс. чел.;

б)2350 тыс. чел.;

в) 2250 тыс. чел.;

г) 2450 тыс. чел.

296. Рассчитать величину трудовых ресурсов района, если его население в трудоспособном возрасте составляет 100 тыс. чел., количество неработающих инвалидов 1 и 2 групп, в трудоспособном возрасте – 500 чел., количества пенсионеров – 25 тыс. чел., работающие пенсионеры и подростки – 15 тыс. чел.

а) 118,5 тыс. чел.;

б) 112,5 тыс. чел.;

в) 114.5 тыс. чел.;

г) 115.5 тыс. чел.

297. Население района численностью 250 тыс. чел. характеризуется следующими возрастными группами: до рабочий возраст –20%, рабочий возраст – 55%, после рабочий возраст – 25%. В группе населения после рабочего возраста работает – 18%, в до рабочем возрасте – 5% населения. Из лиц трудоспособного возраста не заняты трудовой деятельностью 20 тыс. чел. Определить численность занятого

населения (промежуточные результаты вычислять с точностью до одной десятой).

а) 198 тыс. чел.;

б) 188 тыс. чел.;

в) 178 тыс. чел.;

г) 174 тыс. чел.

298. Население района численностью 250 тыс. чел. характеризуется следующими возрастными группами: до рабочий возраст –20%, рабочий возраст – 55%, пенсионный возраст – 25%. Установлено, что среди населения в рабочем возрасте – 0,5% приходится на лиц, полностью лишенных трудоспособности. В группе населения пенсионного возраста работает – 18%, в до рабочем возрасте – 5% населения. Из лиц трудоспособного возраста не заняты трудовой деятельностью 20 тыс. чел. Определить численность занятого населения (промежуточные результаты вычислять с точностью до одной десятой).

а) 122,3 тыс. чел.;

б) 131,3 тыс. чел.;

в) 141,3 тыс. чел.;

г) 151,3 тыс. чел.

299. Обобщающей характеристикой эффективности использования трудового потенциала занятого населения является:

а) фондовооруженность труда;

б) интенсивность труда;

в) производительность труда

г) техническая вооруженность труда

д) напряженность труда.

300. Выбрать наиболее точное определение труда:

а) труд - это сознательная, целесообразная деятельность человека, осуществляемая для удовлетворения определенных потребностей;
б) труд — это любая целенаправленная деятельность человека, требующая от него времени, усилий вне зависимости от области применения результатов труда, форм и способов организации труда, не противоречащая законам страны;
в) труд - это целенаправленная деятельность людей, направленная на создание материальных ценностей.

301. Количество труда, находящееся в распоряжении общества называется:
а) трудовыми ресурсами;
б) трудовым потенциалом;
в) рабочей силой;
г) правильного варианта нет.

302. Количественные характеристики трудового потенциала общества
а) численность экономически активного населения;
б) общая численность населения страны, фонд ресурсов труда общества;
в) численность безработных в стране;
г) численность трудоспособного населения, фонд ресурсов труда общества.

303. Границы трудоспособного возраста:
а) четко определены и неизменны;
б) носят условный характер и могут изменяться;
в) не устанавливаются;
г) все вышеперечисленное неверно.

304. Возрастные границы трудовых ресурсов в России
а) мужчины и женщины — 16-60 лет;
б) мужчины - 16-65 лет, женщины – 16-60 лет;
в) мужчины – 16-59 лет, женщины - 16-54 лет;

г) мужчины — 18-60 лет, женщины – 18-55 лет;

305. Фонд ресурсов труда как количественная характеристика трудового потенциала общества (коллектива) в общем виде определяется как:

а) среднее арифметическое выпуска товарной продукции по каждому изделию, умноженное на количество часов, необходимых для выработки единицы продукции;

б) сумма занятых и безработных;

в) произведение среднегодовой численности работников на фонд рабочего времени;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

306. Исключите лишнее. К категориям трудовых ресурсов относят (2 варианта ответа):

а) занятых в общественном производстве;

б) занятых в индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельности;

в) находящихся на учебе с отрывом от производства;

г) занятых домашним и личным подсобным хозяйством;

д) инвалидов 1ой и 2ой групп;

е) военнослужащих;

ж) пенсионеров.

307. Рынок труда представляет собой:

а) систему социально - экономических отношений по найму и оплате безработной части населения, регулируемых трудовыми нормами;

б) систему социально - экономических отношений по поводу распределения и перераспределения занятого населения;

в) систему социально - экономических отношений по поводу формирования, потребления, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и

оплаты, регулируемых трудовыми нормами и проявляющихся как метод управления трудовыми ресурсами;

г) все перечисленные определения правильны;

д) все перечисленные определения неверны.

308. Субъектами рынка труда являются:

а) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;

б) спрос и предложение рабочей силы;

в) занятые и безработные.

309. Теория, которая базируется на том, что человек сам определяет количество работы, исходя из того уровня жизни, который обеспечивает ему соответствующая заработная плата

а) кейнсианская теория рынка труда;

б) неоклассическая теория рынка труда;

в) современная теория рынка труда;

г) классическая теория рынка труда;

д) теория «экономике».

310. С позиции работодателя цена рабочей силы определяется:

а) ее предельной продуктивностью;

б) квалификацией рабочей силы;

в) уровнем безработицы;

г) свой вариант.

311. На положение кривой предложения рабочей силы в реальной экономической ситуации оказывают воздействие факторы:

а) налоги и дотации;

б) доход на одного члена семьи;

в) научно - технический прогресс;

г) все вышеперечисленные;

312. Налоги и отчисления оказывают влияние:

а) на положение кривой спроса по отношению к заработной плате;

б) на положение кривой предложения по отношению к заработной плате;

в) не влияют на положения кривых спроса и предложения.

313. Характеристика рынка труда - важнейший критерий эффективности экономики современного государства

а) ориентация на внешний рынок труда;

б) ориентация на внутренний рынок труда;

в) сегментация;

г) гибкость;

д) снижение объемов скрытого рынка труда.

314. Если доходы предпринимателей увеличатся, то кривая спроса на труд сместится:

а) влево вниз;

б) вправо вниз;

в) вправо вверх;

г) останется в том же положении;

д) влево вверх.

315. Рынок, ориентированный на законченную профессиональную подготовку (диплом, сертификат, свидетельство)

а) монотонический;

б) монопольный;

в) внутренний;

г) внешний;

д) все варианты верны.

316. Рынок, где не наблюдается большая текучесть кадров

а) на внешнем;

б) на внутреннем;

в) оба варианта правильны;

г) оба варианта неверны,

317. Чем объясняется необходимость гибкого рынка труда

а) он отвечает потребностям современного производства;

б) он позволяет сократить или расширить объем применяемой рабочей силы;

в) он сдерживает рост безработицы;

г) он предоставляет возможность трудиться и получать доход тем категориям рабочей силы, которые не являются полностью трудоспособными;

д) все перечисленное верно.

318. Можно ли сказать, что полная занятость отражает:

а) совокупность экономической и социально - полезной деятельности людей;

б) такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют;

в) занятость населения в общественном производстве;

г) наличие эффективных пропорций между рабочими местами и профессиональной структурой кадров.

319. Уровень безработицы определяется по формуле:

а) Уб = (Численность населения - Численность экономически неактивного населения)х100% / Численность населения;

б) Уб = (Численность занятых - Численность экономически активного населения)х100% / Численность занятых;

в) Уб = (Численность экономически активного населения - Численность занятых) х 100% /

Численность экономически активного населения.

320. Если фактический уровень безработицы превышает естественный на 1%, то отставание фактического объема ВНП от номинального составляет:

а) 2,5%;

б) 3%;

в) 5%.

321. Уровень безработицы, при котором достигается умеренная стабильность заработной платы и цен, называется:

а) сезонной;

б) структурной;

в) естественной.

322. Вид занятости, который отражает занятость населения в общественном производстве

а) глобальная;

б) полная;

в) продуктивная;

г) рациональная.

323. К категории не занятого населения относятся лица, которые в рассматриваемый период:

а) временно отсутствуют на работе по причине болезни, выходных и т. п.;

б) женщины - домохозяйки;

в) занятые в домашнем подсобном хозяйстве;

г) выполняющие работу без оплаты на семейном предприятии;

д) все перечисленные.

324. Показатель численности экономически активного населения определяется по формуле:

а) Эак = Занятые + Безработные;

б) Эак = Безработные + Частично занятые;

в) Эак = Занятые + Частично занятые;

г) нет правильного варианта.

325. Условие, которое не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных

а) не имеет работы и заработка;

б) зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы;

в) занимается поиском работы;

г) проходил обучение или переподготовку по направлению службы занятости;

д) готов приступить к работе.

326. Основная цель государственной политики в области занятости

а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости;

б) изучение и регулирование рынка труда;

в) достижение международных стандартов в области качества жизни;

г) социальное страхование безработных.

327. Случай, при котором выплата пособий по безработице может сократить предложение труда на рынке

а) установление зависимости между правом на получение пособия и трудовым стажем;

б) при длительном сроке выплат и приближении сумм пособия к величине минимального потребительского бюджета;

в) при отсутствии ограничений на срок выплаты пособия и установления ее размера на уровне минимальной заработной платы;

г) ни в коем случае

328. Структура безработных включает следующие категории рабочей силы (исключить лишнее) (2 варианта):

а) самостоятельно обеспечивающие себя работой;

б) пришедшие на рынок труда после длительного перерыва;

в) потерявшие работу в результате увольнения;

г) военнослужащие;

д) добровольно оставившие работу;

е) впервые пришедшие на рынок труда;

ж) все из вышеперечисленных.

329. Высококвалифицированные стеклодувы остались без работы вследствие изобретения станков, на которых изготавливаются бутылки. Определите тип безработицы, к которому относятся представители данной профессии:

а) фрикционная;

б) институциональная;

в) циклическая;

г) структурная;

д) сезонная;

е) региональная.

330. Лица, занятые неполный рабочий день, неделю находящиеся в отпусках по инициативе администрации, относятся к (исключите лишнее) (3 варианта ответа):

а) безработным;

б) экономически неактивному населению;

в) экономически активному населению;

г) незанятым;

д) частично занятым;

е) формируют скрытую безработицу.

331. Показатель производительности труда характеризует:

а) объем выпущенной продукции или услуг на единицу затрат труда;

б) затраты физической и нервно- психической энергии человека в единицу затрат времени;

в) объем материальных затрат на единицу продукции;

г) выход годной продукции на единицу материальных затрат.

332. На уровень производительности труда оказывают влияние:

а) величина экстенсивного использования труда;

б) интенсивность труда;

в) технико-технологический уровень производства;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

333. Показателями производительности труда выступают (2 варианта ответа):

а) рентабельность;

б) выработка;

в) среднесписочная численность;

г) фондоёмкость;

д) трудоемкость;

е) фонд материальных ресурсов

334. Основными методами измерения производительности труда являются (исключить лишнее) (2 варианта ответа):

а) трудовой метод;

б) натуральный метод;

в) балансовый метод;

г) стоимостной метод;

д) метод прямого счета.

335. Рост производительности труда на предприятии может проявляться в следующих формах:

а) повышение нормы прибыли;

б) повышение массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;

в) сокращение длительности производственного и промышленного циклов;

г) повышение качества при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени.

е) все перечисленное верно

ж) все перечисленное неверно

336. В случае реализации продукции по рыночным ценам наиболее точно характеризуют вновь созданную стоимость и, соответственно, производительность труда, объем производства, исчисленные по показателю:

а) чистой продукции;

б) валовой продукции;

в) товарной продукции;

г) условно-чистой продукции.

337. В отраслях с высоким уровнем технического оснащения наиболее приемлемым для расчета объема производства при определении выработки является показатель стоимости:

а) валовой продукции;

б) товарной продукции;

в) условно-чистой продукции;

г) чистой продукции.

338. Наиболее приемлемым для измерения производительности труда в отраслях с дли тельным производственным циклом и большим объемом незавершенного

производства является показатель выработки, где объем производства исчисляется по показателю стоимости:

а) товарной продукции;

б) реализованной продукции;

в) валовой продукции;

г) чистой продукции;

д) нормативной стоимости обработки.

339. Из существующих методов измерения объема производства продукции наиболее универсальным является:

а) натуральный;

б) условно-натуральный;

в) стоимостной;

г) трудовой,

340. Показатель стоимости продукции, имеющий сильно искажающее влияние на показатели выработки

а) валовая продукция;

б) товарная продукция;

в) чистая продукция;

г) условно-чистая,

341. Вид трудоемкости, котором можно сказать, что представляет собой сумму совершенных трудозатрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ

а) нормативная трудоемкость;

б) плановая трудоемкость;

в) фактическая трудоемкость,

342. Вид трудоемкости, формирующийся на основе затрат труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов:

а) технологическая трудоемкость;

б) трудоемкость обслуживания;

в) производственная трудоемкость;

г) трудоемкость управления.

343. Укажите факторы роста производительности труда, влияние которых не является долговременным и не требует значительных инвестиционных затрат:

а) материально-технические;

б) организационно-экономические;

в) социально-психологические.

344. Выберите правильное продолжение фразы. Интенсивность труда — это:

а) сумма индивидуальных производительностей труда на данном производственном участке;

б) отношение общественной производительности труда к индивидуальной;

в) количество энергии человеческого организма, затрачиваемого работником в единицу рабочего времени;

г) выработка продукции на данном рабочем месте.

345. В каком случае рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки

а) если ухудшается использование рабочего времени в течение смены;

б) если увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц;

в) если улучшается использование рабочего времени в течение смены.

346. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается

а) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;

б) трудоемкость увеличивается;

в) трудоемкость остается неизменной.

347. Организация заработной платы в обществе нацелена на решение двух параллельных задач (исключить лишнее) (3 варианта):

а) создание условий для развития трудового потенциала работника, воплощенного в конкретном труде и соответствующем вознаграждении;

б) обеспечение гарантий в вознаграждении работника за оказанные трудовые услуги в соответствии со стоимостью его рабочей силы на рынке труда;

в) создание гарантий в оплате труда работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью его рабочей силы на рынке труда;

г) обеспечение работодателю в процессе производства и реализации продукции возмещения затрат и получения прибыли;

д) создание отношений социального партнерства между основными движущими силами на рынке труда

348. Установление соотношения между спросом и предложением рабочей силы, формирование численности работников и профессионально - квалификационного состава кадров на конкретном объекте рынка труда осуществляется при помощи определенной функции, которую выполняет заработная плата в обществе, а именно:

а) воспроизводственной функции;

б) статусной функции;

в) регулирующей функции;

г) воспроизводственно-долевой функции;

д) измерительной функции,

349. Организация заработной платы строится, на основе трех взаимосвязанных элементов (исключите лишнее) (3 варианта):

а) трудоемкости технологических операций, узлов, изделий;

б) тарифной системы;

в) технического уровня производства;

г) нормирования труда;

д) платежеспособного спроса на продукцию;

е) форм и систем заработной платы,

350. Стимулирование заинтересованности в повышении квалификации труда создается при помощи:

а) нормирования труда;

б) тарифной системы;

в) форм и систем заработной платы;

г) все вышеперечисленное верно;

д) все вышеперечисленное неверно.

351. Количество труда при его оплате учитывается с помощью:

а) нормирования труда;

б) тарифной системы оплаты труда;

в) форм и систем оплаты труда.

352. Учет качественных характеристик труда при его оплате осуществляется с помощью:

а) различных форм и систем оплаты труда;

б) нормирования труда;

в) тарифной системы оплаты труда.

353. Основным фактором дифференциации тарифных ставок является:

а) квалификация работников;

б) отраслевая принадлежность предприятия;

в) интенсивность труда;

г) условия труда.

354. Тарифная ставка — это:

а) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях;

б) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции);

в) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени;

г) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия.

355. Что такое сдельная расценка

а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы);

б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);

в) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы.

356. В случае, если размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков, то такая система оплаты является:

а) простой сдельной;

б) сдельно-прогрессивной;

в) аккордной;

г) косвенно-сдельной;

д) сдельно-премиальной.

357. Прямая сдельная система оплаты труда предполагает выплату заработной платы в зависимости от:

а) объема выполненных работником работ;

б) отработанного времени;

в) срока выполнения работ.

358. При аккордной оплате труда заработок устанавливается:.

а) на весь объем работ;

б) за единицу произведенной продукции;

в) за отработанное время.

359. Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:

а) необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции;

б) возможности точного измерения количества произведенной продукции;

в) высоких требованиях к качеству работ.

360. При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется путем:

а) умножения тарифного коэффициента соответствующего разряда работы на тарифную ставку I разряда;

б) умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах;

в) делением дневной тарифной ставки разряда на соответствующее нормированное задание;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

361. При прямой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего определяется путем:

а) деления тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки с последующим умножением на количество произведенной продукции в единицу времени;

б) умножения часовой тарифной ставки выполняемой работы на соответствующую норму времени с последующим умножением на количество произведенной продукции за единицу времени;

в) умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период времени;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно.

362. К компенсационным относятся доплаты и надбавки за:

а) работу во вредных производственных условиях

б) высокое качество труда

в) совмещение профессий

г) особые достижения в труде.

363. Развитие форм оплаты труда идет по пути увеличения сферы применения:

а) повременной формы оплаты труда;

б) сдельной формы оплаты труда;

в) тарифных систем оплаты труда.

364. Необходимо в течение короткого времени резко увеличить производство продукции. Какая форма вознаграждения работников будет в этом случае наиболее целесообразна:

а) повременная оплата труда;

б) сдельная оплата труда;

в) процент от прибыли;

г) процент от суммы реализованного товара;

д) сдельно-прогрессивная оплата труда.

365. Факторы трудовой мобильности населения полностью управляемые со стороны работодателя (предприятия)

а) экономическая ситуация в регионе;

б) удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе;

в) семейные обстоятельства;

г) условия труда и быта.

366. Факторы трудовой мобильности населения, относящиеся к частично управляемым со стороны работодателя (предприятия)

а) уровень заработной платы на предприятии;

б) уровень автоматизации труда;

в) удовлетворенность коллективом и формами мотивации труда;

г) условия труда;

д) природно-климатические условия,

367. Каким образом меняется интенсивность текучести кадров в группе работников со стажем работы на предприятии свыше 3-х лет

а) повышается;

б) не меняется;

в) резко снижается;

г) все перечисленное неверно,

368. Чаще всего меняют работу работники (исключить лишнее) (2 варианта ответа):

а) имеющие низкую квалификацию;

б) имеющие перспективы роста;

в) не имеющие семьи;

г) имеющие высокую заработную плату;

д) живущие далеко от места работы.

369. Территориальная мобильность - это:

а) пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения;

б) пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы;

в) процесс изменения содержания трудовой деятельности.

370. Какой из социально-экономических мотивов возникает у людей вследствие желания перемещений ради нематериальных целей

а) имущественный;

б) косвенный;

в) экстремальный.

371. Какой вид миграции включает регулярное перемещение рабочей силы из одного населенного пункта в другой, на работу и обратно

а) внутрирайонная;

б) вынужденная;

в) добровольная;

г) маятниковая;

д) организованная;

е) самостоятельная.

372. Какой мотив имеет решающее значение, когда возникает возможность, либо стать собственником, либо выгодно и безболезненно избавиться от конкретных средств производства с целью желаемого изменения занятости

а) косвенный;

б) экстремальный;

в) имущественный;

г) правильного ответа нет.

373. Какой из факторов не относиться к субъективным факторам трудовой мобильности

а) неустойчивость служебного положения;

б) неуважительное отношения со стороны руководства;

в) неудовлетворительность работника своим положением;

г) семейное положение и семейные обстоятельства.

374. Суммарные поступления средств в натуральной или денежной форме полученные частными лицами или домашними хозяйствами, это:

а) пенсия;

б) стипендия;

в) заработная плата;

г) дивиденды по акциям;

д) доходы

е) спонсорская помощь;

ж) проценты по вкладам»

375. Уровень денежных доходов без учета налогов характеризуют:

а) реальные доходы;

б) совокупные доходы;

в) номинальные доходы;

г) располагаемые доходы;

д) мобильные доходы;

е) личные доходы.

376. Приближение коэффициента Джини к 1 показывает:

а) увеличение благосостояния общества;

б) уменьшение неравенства доходов;

в) увеличение неравенства доходов;

г) увеличение числа бедных групп населения;

д) увеличение числа состоятельных групп населения.

377. Изменения в уровне реальной заработной платы можно определить путем сопоставления номинальной заработной платы с динамикой одного из следующих показателей:

а) нормы прибыли;

б) уровня цен на товары и услуги;

в) ставки налогообложения;

г) продолжительности рабочей недели.

378. Кривая Лоренца основана на учете:

а) кумулятивных долей дохода;

б) среднего уровня дохода;

в) медианного уровня дохода.

379. Показатель моды распределения доходов отражает:

а) средний доход населения;

б) наиболее распространенный уровень дохода населения;

в) максимально возможный доход населения.

380. Показатель медианы распределения доходов отражает тот уровень дохода, который получает:

а) 30% населения;

б) 40% населения;

в) 50% населения;

г) 80% населения.

381. Для характеристики благополучия нации используются различные показатели:

а) уровень жизни;

б) народное благосостояние;

в) безопасность жизнедеятельности;

г) образ жизни;

д) качество жизни;

е) все перечисленное верно;

ж) все перечисленное неверно.

382. Для оценки уровня жизни существует система показателей по отдельным классификационным признакам (исключите лишнее)

а) совокупные и индивидуальные;

б) общие и частные;

в) экономические и социально-демографические;

г) количественные и качественные;

д) стоимостные и натуральные е) статистические

383. К какой группе показателей уровня жизни относятся объем товарооборота и транспортных перевозок:

а) стоимостных показателей;

б) натуральных показателей;

в) социально-демографических показателей;

г) все перечисленное верно.

384. Абсолютная бедность в России определяется:

а) отсутствием дохода, необходимого для обеспечения минимума жизненных потребностей личности или семьи;

б) отсутствием дохода как такового;

в) определяется размером дохода ниже бюджета прожиточного минимума;

385. Относительная бедность в России определяется:

а) размером дохода ниже минимального потребительского бюджета;

б) размером дохода ниже бюджета прожиточного минимума;

в) доходом не превышающим 40-50% дохода, сложившегося по стране.

386. Индекс человеческого развития рассчитывается как:

а) среднеарифметическая величина от величины валового внутреннего продукта на душу населения ожидаемой продолжительности жизни и уровня образования;

б) среднеарифметическая величина от величины валового национального продукта на душу населения ожидаемой продолжительности жизни и уровня образования;

в) среднее от величины валового внутреннего продукта на душу населения, ожидаемой продолжительности жизни и уровня образования с взвешиванием их значимости.

387. К частным показателям уровня жизни относятся (исключите лишнее):

а) уровень и способы потребления;

б) условия труда;

в) обеспеченность жильем;

г) реальные доходы;

д) условия воспитания детей.

388. Структура бюджета прожиточного минимума не включает в себя расходы на:

а) содержание иждивенцев;

б) питание;

в) непродовольственные товары и услуги;

г) обязательные платежи и сборы.

389. Для характеристики качества жизни используются:

а) объективные и субъективные индикаторы;

б) субъективные индикаторы;

в) объективные индикаторы.

390. Социально-трудовые отношения, обеспечивающие оптимальный баланс реализации основных интересов различных социальных групп в рыночном обществе, представляет:

а) механизм регулирования рынка труда;

б) механизм управления трудовым потенциалом общества;

в) социальное партнерство.

391. Содержание социального партнерства включает:

а) совместное рассмотрение и согласование работниками и работодателями социально-трудовой политики на всех уровнях общественного производства на основе повышения эффективности труда;

б) выработку критериев социальной справедливости;

в) преимущественно переговорно-договорные взаимоотношения между представителями работников и работодателей;

г) все перечисленное верно;

д) все перечисленное неверно,

392. К основным функциям государства как социального партнера относятся (исключить лишнее):

а) формирование правового поля социального партнерства;

б) координация действий участников социального диалога;

в) участие в разрешение конфликтов в области социально-трудовых отношений;

г) участие в финансировании крупных проектов и программ.

393. Тип соглашений, определяющий общие принципы социально-экономической политики

а) генеральное;

б) территориальное;

в) отраслевое;

д) профессиональное,

394. От всех международных организаций МОТ отличается:

а) особым составом входящих в нее стран;

б) наличием устава;

в) уплатой членских взносов;

г) трехсторонней структурой,

395. Высшим органом МОТ является:

а) международная конференция труда;

б) административный совет;

в) генеральный директор;

г) международное бюро труда.

396. Основной вид международно-правовых актов МОТ:

а) конвенция;

б) соглашение;

в) договор;

г) положение.

397. Действующий устав МОТ, ее цели и задачи были определены:

а) Женевской декларацией;

б) Версальским договором;

в) Филадельфийской декларацией.

398. СССР (Россия) вступила в МОТ:

а) в 1919 г.;

б) в 1934г.;

в) в 1940 г.;

г) в 1954 г.;

д) в 1970г.

399. Главная причина создания МОТ

а) окончание второй мировой войны;

б) создание Лиги наций;

в) решение социальных противоречий в странах мирным путем;

г) увеличение и создание новых международных организаций.

БИЛЕТЫ К ИТОГОВОМУ КОНТРОЛЮ

Билет № 1

1. Понятие, структура, функции труда и характеристики современного труда.
2. Сущность зарплаты и факторы, влияющие на ее рост.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 1

1. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является...

а) молодежь, входящая в рабочий возраст

б) высвобождающиеся работники

в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность

г) мигранты

2. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

а) первоначальная подготовка

б) получение высшего профессионального образования

в) повышение квалификации

г) переподготовка

3. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда...

а) отсутствует безработица

б) заняты все имеющиеся рабочие места

в) безработица соответствует естественному уровню

г) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью

4. Субъектами рынка труда являются:

а) наемные работники, работодатели, государство

б) спрос и предложение рабочей силы

в) занятые и безработные

г) наемные работники, предприниматели, безработные

5. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение…

а) безработных к численности экономически активного населения

б) безработных к численности занятого населения

в) безработных к численности трудовых ресурсов

г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов

Билет № 2

1. Простая неоклассическая модель спроса на труд.
2. Эффективность трудовой деятельности: сущность, факторы и условия, влияющие на ее рост.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 2

1. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является...

а) ориентация на внешний рынок труда
б) гибкость
в) снижение объемов скрытого рынка труда
г) сегментация

2. Основная цель государственной политики в области занятости...

а) социальное страхование безработных
б) достижение международных стандартов в области качества жизни
в) изучение и регулирование рынка труда
г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

3. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки если...

а) улучшается использование рабочего времени в течение смены
б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц
в) ухудшается использование рабочего времени в течение смены
г) уменьшается число нерабочих дней

4. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость...

а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка
б) увеличивается
в) остается неизменной
г) увеличивается теми же темпами

5. Заработная плата - это доход, получаемый от...

а) продажи результатов своего труда
б) ведения собственного бизнеса
в) участия в прибыли
г) продажи рабочей силы на рынке труда

Билет № 3

1. Структура занятости и ее факторы, занятость как экономическая категория.
2. Понятие рынка труда, его элементы и функции.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 3

1. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается...

а) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т.п.)
б) законодательно
в) на договорной основе
г) Министерством финансов

2. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится...

а) нормирование труда
б) формы оплаты труда и их разновидности (системы)
в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы
г) тарифная система оплаты труда

3. Тарифная ставка - это...

а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени
б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях
в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия
г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)

4. Сдельная расценка - это...

а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции
б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы
в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц)
г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции

5. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя...

а) ожидаемую продолжительность жизни
б) уровень потребления основных продуктов питания
в) среднедушевой валовой внутренний продукт
г) уровень образованности населения

Билет № 4

1. Трудовой Кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
2. Рынок труда (РТ): сущность, роль и функции.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 4

1. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...

а) обязательные платежи и сборы
б) питание
в) содержание иждивенцев
г) непродовольственные товары и услуги

2. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это...

а) общие
б) совокупные
в) личные
г) располагаемые

3. Интенсивность труда это...

а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся
б) рациональные режимы труда и отдыха
в) изготовление продукции в единицу времени
г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени

4. Тяжесть труда это...

а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса
б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций
в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека
г) отсутствие научной организации труда

5. В настоящее время преобладающими являются формы соединения рабочей силы со средствами производства...

а) прямое принуждение к труду
б) наем работодателем работника
в) административное принуждение
г) добровольное сотрудничество

Билет № 5

1. Факторы, определяющие эластичность спроса на труд. Эластичность спроса на труд по заработной плате.
2. Безработица: проблемы определения и измерения. Причины безработицы.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 5

1. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда...

а) экономические

б) административные

в) принудительные

г) юридические

2. Не способствует гуманизации труда...

а) обогащение содержания труда

б) конвейеризация производства

в) чередование рабочих мест в целях устранения монотонности труда

г) развитие коллективных форм организации труда.

3. Затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов по отдельным изделиям правильно распределяются...

а) прямым отнесением затрат труда по обслуживанию производства на единицу продукции

б) пропорционально количеству основных рабочих, занятых изготовлением разных изделий

в) равномерным делением трудоемкости обслуживания на количество выпускаемых изделий

г) трудоемкость обслуживания по отдельным изделиям можно не распределять

4. Уровень жизни это...

в) степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей

а) условия жизни людей

б) условия социально-экономических притязаний людей

г) количество благ и услуг, которые могут приобрести люди

5. Качество трудовой жизни это...

а) структура потребления материальных и духовных благ

б) динамичное увеличение доходов людей

в) качественный набор предметов потребления

г) степень эффективной реализации трудового потенциала общества

Билет № 6

1. Дифференциация доходов. Бедность. Подходы к оценке и измерению.
2. Система норм и нормирование труда. Безопасность труда.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 6

1. Трудовые ресурсы - это?

А) все население государства;
Б) все работающие на предприятиях страны граждане;
С) все военнообязанные;
Д) пенсионеры;
Е) подростки;
Ж) трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

2. В состав трудовых ресурсов государства включаются:

А) работающие пенсионеры;
Б) военнослужащие;
С) население в трудоспособном возрасте;
Д) инвалиды детства;
Е) студенты;
Ж) работающие подростки;

3. Актуальность курса «Экономика труда» в рыночной экономике определяется:

А) колебаниями курса валют;
Б) возрастающей ролью личности работников;
С) необходимостью воспринимать инновации;
Д) развитием рыночных структур.

4. Предметом курса «Экономика труда» является:

А) изучение социально-экономических характеристик трудовых ресурсов;
Б) анализ причин снижения рождаемости в государстве;
С) выявление факторов, влияющих на усиление процесса миграции населения.

5. Какой метод имеет особенно важное значение при изучении курса «Экономика труда»?

А) логический;
Б) исторический;
С) экономико-математический.

Билет № 7

1. Формирование персонала организации.
2. Трудовой конфликт: сущность, источники возникновения и методы урегулирования.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 7

1. **Профессиональные способности трудовых ресурсов это:**

А) способность производить конкретный материальный продукт;
Б) способность адаптироваться в коллективе;
С) способность к большим физическим нагрузкам.

2. **Под духовными качествами трудовых ресурсов понимается:**

А) уровень интеллекта;
Б) общеобразовательные и профессиональные знания;
В) внешний вид.

3. **Каковы возрастные границы трудоспособного возраста?**

А) 16-70 лет;
Б) 14-59 лет;
С) 14-40 лет;
Д) 14-54 года.

4. **Какие виды профессиональной деятельности имеют более низкую возрастную границу?**

А) доценты, профессора;
Б) токари, слесари машиностроительных предприятий;
С) учителя школ;
Д) занятые на вредных производствах;
Е) работники электротранспорта;
Ж) кадровые военные.

5. **Как влияет спрос на рабочую силу на занятость пенсионеров и подростков?**

А) чем больше спрос, тем меньше возможности устроиться на работу этим категориям?
Б) чем больше спрос, тем легче устроиться на работу пенсионерам и подросткам.

Билет № 8

1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
2. Критерии классификации рынка труда.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 8

1. Что понимается под использованием трудовых ресурсов?

А) оптимальное распределение по отраслям и сферам экономики;
Б) эффективность применения труда в народном хозяйстве;
С) стратегия развития экономики;
Д) международные экономически связи.

2. Каким образом можно рассматривать трудовые ресурсы с точки зрения соотнесения к категории?

А) как экономическую;
Б) как демографическую;
С) как математическую;
Д) как планово-учетную.

3. Какой показатель является исходной базой для определения количественной характеристики трудовых ресурсов?

А) численность занятого персонала на предприятиях;
Б) фактическая и средняя численность населения страны;
Г) количество проживающих в частных домах.

4.Как определяется качественный состав трудовых ресурсов?

А) степенью трудоспособности;
Б) количеством автомобилей у населения;
С) обеспеченностью квадратными метрами жилья.

5. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека:

А) физических, возрастных качеств к труду вообще;
Б) высшее образование;
С) наличие семьи, детей.

Билет № 9

1. Население, трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.
2. Общие закономерности функционирования рынка труда в современных условиях
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 9

1.Какие показатели учитываются при анализе и оценке трудовых ресурсов:

А) уровень образования;

Б) прожиточный минимум;

С) профессионально-квалификационная структура;

Д) половозрастная структура;

Е) уровень заработной платы.

2. Эффективность классических факторов производства – капитала, средств производства и труда в рыночных условиях в большей степени зависит от:

А) стратегии компании;

Б) наличия природных условий производства;

С) качества трудовых ресурсов.

3. Какие кардинальные изменения в экономике трудовых ресурсов происходят в связи с глобальными изменениями в экономике?

А) поощряется бережливость трудовых ресурсов;

Б) повышается роль инициативы, независимости, способности к риску, предвидению;

С) усиливается бюрократический стиль управления;

Д) постоянное развитие трудовых ресурсов компании;

4. Каковы принципы управления трудовыми ресурсами?

А) прием всех желающих работать в организации;

Б) собственная система подбора и найма сотрудников;

С) сильная система мотивации сотрудников;

Д) одинаковые размеры вознаграждения всем работникам;

Е) опора на саморазвитие персонала;

Ж) развитие, обучение и перемещение в должности.

5. Чем отличается стратегия управления трудовыми ресурсами от стратегии управления кадрами?

А) не информированность о стратегии развития компании;

Б) интеграция в стратегию компании;

С) оказание помощи линейным менеджерам в развитии и лучшем использовании трудовых ресурсов организации;

Д) понижение статуса и заработной платы работников кадровых служб.

Билет № 10

1. Управление трудом работника в коллективе.
2. Организация и нормирование труда персонала производственного коллектива.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 10

1. Экономическая эффективность в области управления трудовыми ресурсами означает:

А) достижение целей государства и отдельного предприятия путем использования имеющегося трудового потенциала;

Б) рост объема инвестиций в государстве;

С) увеличение жилищного строительства.

2. Социальная эффективность использования трудовых ресурсов реализуется:

А) в виде благоприятных погодных условий;

Б) состоявшихся выборов в органы местного самоуправления;

С) повышения заработной платы;

Д) улучшения условий работы;

Е) возможности организованного отдыха.

3. Государственная система управления трудовыми ресурсами включает:

А) исполнительные органы;

Б) судебную власть

С) образовательные учреждения;

Д) медицинские центры;

Е) законодательную власть.

4. Какие положения коалиционной теории можно использовать в управлении трудовыми ресурсами?

А) основными партнерами являются владельцы капитала, сотрудники, государство, профсоюзы;

Б) доминирование экономической эффективности, поскольку власть собственников сильнее чем, работающих по найму;

С) принимаемые решения должны быть конкретизированы и операционализированы;

Д) собрания должны быть только общими.

5. Виды международной миграции трудовых ресурсов:

А) районная;

Б) внешняя;

С) сельская;

Д) внутренняя.

Билет № 11

1. Факторы, влияющие на формирование и динамику рынка труда.
2. Институты рынка труда в современной экономике.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 11

1.Внешняя миграция трудовых ресурсов бывает:

А) возвратная;
Б) скоростная;
С) безвозвратная:
Д) родственная;
Е) переселенческая;
Ж) трудовая.

2. Какие регионы относятся к международным центрам миграции трудовых ресурсов?

А) Страны Африки;
Б) Россия, страны СНГ;
С) США, Канада, Австралия;
Д) Страны Западной Европы;
Е) Нефтедобывающие страны Ближнего Востока;
Ж) Китай, Монголия, Вьетнам;
З) Новые индустриальные страны Юго-Восточной Азии.

3. Побудительными мотивами международной миграции трудовых ресурсов являются:

А) поиск работы;
Б) политическая защита;
С) повышение уровня жизни;
Д) забота о будущем своих детей.

4. Как воздействует международная миграция трудовых ресурсов на государственные финансы:

А) уменьшаются налоговые поступления в бюджет государства;
Б) бюджет отечества освобождается от части расходов на трансфертные платежи;
С) часть заработанных за границей средств поступает родственникам, оставшимся в стране;
Д) теряется трудовой потенциал работника.

5. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является...

а) молодежь, входящая в рабочий возраст
б) высвобождающиеся работники
в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность
г) мигранты

Билет № 12

1. Направления деятельности профсоюзов. Цели поведения профсоюзов.
2. МОТ и ее роль в регулировании рынка труда.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 12

1. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

а) первоначальная подготовка
б) получение высшего профессионального образования
в) повышение квалификации
г) переподготовка

2. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда...

а) отсутствует безработица
б) заняты все имеющиеся рабочие места
в) безработица соответствует естественному уровню
г) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью

3. Субъектами рынка труда являются:

а) наемные работники, работодатели, государство
б) спрос и предложение рабочей силы
в) занятые и безработные
г) наемные работники, предприниматели, безработные

4. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение…

а) безработных к численности экономически активного населения
б) безработных к численности занятого населения
в) безработных к численности трудовых ресурсов
г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов

5. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является...

а) ориентация на внешний рынок труда
б) гибкость
в) снижение объемов скрытого рынка труда
г) сегментация

Билет № 13

1. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Уровень безработицы.
2. Международный опыт регулирования трудовых отношений.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 13

1. Основная цель государственной политики в области занятости...

а) социальное страхование безработных
б) достижение международных стандартов в области качества жизни
в) изучение и регулирование рынка труда
г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

2. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки если...

а) улучшается использование рабочего времени в течение смены
б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц
в) ухудшается использование рабочего времени в течение смены
г) уменьшается число нерабочих дней

3. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость...

а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка
б) увеличивается
в) остается неизменной
г) увеличивается теми же темпами

4. Заработная плата - это доход, получаемый от...

а) продажи результатов своего труда
б) ведения собственного бизнеса
в) участия в прибыли
г) продажи рабочей силы на рынке труда

5. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается...

а) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т.п.)
б) законодательно
в) на договорной основе
г) Министерством финансов

Билет № 14

1. Особенности формирования цивилизованного рынка труда в России.
2. Проблемы занятости и безработицы. Государственное регулирование данной сферы.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 14

1. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится...

а) нормирование труда
б) формы оплаты труда и их разновидности (системы)
в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы
г) тарифная система оплаты труда

2. Тарифная ставка - это...

а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени
б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях
в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия
г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)

3. Сдельная расценка - это...

а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции
б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы
в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц)
г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции

4. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя...

а) ожидаемую продолжительность жизни
б) уровень потребления основных продуктов питания
в) среднедушевой валовой внутренний продукт
г) уровень образованности населения

5. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...

а) обязательные платежи и сборы
б) питание
в) содержание иждивенцев
г) непродовольственные товары и услуги

Билет № 15

1. Функции зарплаты и элементы ее эффективной организации.
2. Направления и методы государственного регулирования рынка труда.
3. Практическое задание

Практическое задание к билету № 15

1. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это...
а) общие
б) совокупные
в) личные
г) располагаемые

2. Интенсивность труда это...
а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся
б) рациональные режимы труда и отдыха
в) изготовление продукции в единицу времени
г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени

3. Тяжесть труда это...
а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса
б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций
в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека
г) отсутствие научной организации труда

4. В настоящее время преобладающими являются формы соединения рабочей силы со средствами производства...
а) прямое принуждение к труду
б) наем работодателем работника
в) административное принуждение
г) добровольное сотрудничество

5. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда...
а) экономические
б) административные
в) принудительные
г) юридические

КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ ИНТЕРНЕТ - РЕСУРСЫ

Основная литература	Бухалков М.И. Организация и нормирование труда : Рек.МО / М.И. Бухалков. - М. : Инфра-М, 2012. - с.424. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности :учебник.- /под ред. А.Я. Кибанова.- М. : Инфра-М, 2009. - 514 ст. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности:учеб. пособие-. : Н.С. Пряжников. - М. : Академия, 2008. - 368 с. Пашуто В.П. Организация ,нормирование и оплата труда на предприятии: электрон. учебник-5-е изд. стер. / В.П. Пашуто. - М.: Кнорус, 2010. Скворцова Г.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии :практикум. : / Г.Г. Скворцова. - Тверь : ТГТУ, 2010. - С.40. Ефремова О.С. Охрана труда от А до Я.-4-е изд.перераб. и доп. : / О.С. Ефремова. - М. : Альфа-Пресс, 2008. - 514 с. Мазин А.Л. Экономика труда : учеб. пособие.- 3-е изд. : Рек. МО. / А.Л. Мазин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. - С.623. Алиев И.М. Экономика труда : учебник /И.М. Алиев : / И.М. Алиев. - М. : Юрайт, 2011. - С.671.
Электронные ресурсы	ЭБС «Университетская библиотека online», 2014 http://biblioclub.ru/ Скляревская, В.А. Экономика труда : учебник / В.А. Скляревская. - М. : Дашков и Ко, 2014. - 304 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02340-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230052 Яковенко, Е.Г. Экономика труда : учебное пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). - ISBN 5-238-00644-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366 Каменский, А.С. Экономика труда. Учебник для бакалавров / А.С. Каменский, И.А. Дубровин. - М. : Дашков и Ко, 2012. - 230 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-01349-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112224 Мазин, А.Л. Экономика труда : учебное пособие / А.Л. Мазин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 619 с. - ISBN 978-5-238-01419-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118267 Сарабский, А.А. Экономика труда : учебное пособие / А.А. Сарабский. - Екатеринбург : Уральский государственный аграрный университет, 2013. - 157 с. - ISBN 978-5-87203-332-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:

http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=144654

Периодика: журналы, газеты	«Экономика и жизнь», «Человек и труд», «Вопросы экономики», «Экономист», «Российский экономический журнал», «Проблемы теории и практики управления»
Ресурсы Интернет	www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации). www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»). www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда). www.info.gks.ru (официальные статистические данные Госкомстата РФ). www.labor.ru (официальный сайт Московской службы занятости). www.isras.rssi.ru (официальный сайт журнала «Социологические исследования») www.infostat.ru, www.gks.ru – информационные сайты Госкомстата России. www.mintrud.ru – сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации. www.chelt.ru – сайт журнала «Человек и труд».

КРАТКИЙ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ (ГЛОССАРИЙ)

А

АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА - одно из направлений анализа выполнения плана по труду, именитее своей целью выявление уровня и динамики производительности труда, степени использования резервов для ее дальнейшего роста, обеспечения конкурентоспособности организации. В процессе А.в.п.п.п.т. определяется уровень выполнения плановых показателей, причины их перевыполнения или недовыполнения; оценивается, под влиянием каких факторов достигнуто повышение производительности труда. При этом учитывается такие факторы, как изменение ассортимента выпускаемой продукции, объема кооперированных поставок, снижение трудоемкости продукции за счет применения новой техники и технологии, совершенствования организации труда и производства, улучшения

использования рабочего времени, изменения структуры кадров работающих. Анализируется также факторы снижения показателей производительности труда: непроизводительные затраты труда; выполнение дополнительных работ, вызванных отклонениями от установленного технологического процесса; выпуск бракованной продукции; невыполнение задание по сортности продукции и др. - и определяется меры по ликвидации непроизводительных затрат труда.

АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПО ТРУДУ - важное направление экономического анализа производственно-хозяйственной деятельности организации, целью которого является осуществление постоянного контроля за ходом выполнения полученных заданий по повышение трудового потенциала и результатов работы организации и сопоставление с результатами деятельности организаций-конкурентов, выявление внутренних резервов. В процессе анализа выявляются недостатки в работе отдельных участков и подразделении производства, служб, организации в целом и разрабатывается мероприятия по устранение обнаруженных недостатков. А.в.п.п.т. производится по трем основным направлениям: анализ выполнения плана по численности, анализ выполнения плана по производительности труда и анализ выполнения плана по фонду заработной платы.

АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПО ФОНДУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ - одно из направлений анализа выполнения плана по труду - имеет целью проверку обоснованности планирования v оперативного управления организацией заработной платы. В процессе А.в.п.п.ф.з.п. устанавливается соответствие объема заработной платы запланированному фонду, выявляется причины отклонений, вскрывается резервы экономии заработной платы, сравнивается данные анализа с данными предприятий-конкурентов. Один из показателей, характеризующих деятельность предприятия, - экономия фонда заработной платы (ФЗП) в результате опережающего роста производительности труда по сравнение с ростом заработной платы. **Относительная экономия ФЗП** - разница между фактическим и плановым ФЗП, скорректированным на выполнение плана объема производства

$$Э_{фзп} = F_ф - F_{пл}\frac{Q_ф}{Q_{пл}}$$, где

$F_ф$ и $F_{пл}$ фактический и плановый ФЗП; $Q_ф$ и $Q_{пл}$ - фактический и плановый объем выпуска продукции. Относительная экономия ФЗП одновременно выражает снижение заработной платы на каждый рубль произведенной продукции (снижение зарплатоёмкости).

АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПО ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА - одно из направлений анализа выполнения плана по труду - имеет целью выявление абсолютного и относительного излишка (недостатка) работающих. Относительный излишек (недостаток) работников определяется сопоставлением фактической численности с плановой, скорректированной на выполнение плана объема производства

$$Э_ч = Ч_ф - Ч_{пл}\frac{Q_ф}{Q_{пл}}$$, где

$Ч_ф$ и $Ч_{пл}$ - фактическая и плановая численность; $Q_ф$ и $Q_{пл}$ - фактический и плановый объем выпускаемой продукции. Подобные расчеты обычно ведутся только по категориям основных производственных рабочих, так как численность руководителей, специалистов и других служащих и вспомогательных рабочих практически не изменяется при изменении объема производства. При анализе выполнения плана по численности учитываются изменения в ассортименте выпускаемой продукции и объемах кооперированных поставок. Изучается также структура кадров, выявляется соотношения между отдельными категориями персонала, определяется рациональность расстановки и использования рабочей силы. Важным разделом анализа выполнения плана по численности является изучение профессионального состава рабочих, сопоставление требуемой и фактической численности по квалификации, профессиям, специальностям и подготовка предложений по устранению возникающих диспропорций, повышение квалификации рабочих.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ФРВ состоит в определении удельного веса каждой категории затрат рабочего времени (через соответствующий коэффициент) в общем времени наблюдения, что позволяет сделать определенные выводы о

степени использования рабочего времени. Как минимум, определяются коэффициенты оперативного времени ($К_{оп}$); потерь рабочего времени, вызванных недостатками в организации производственного процесса ($К_{пнп}$); потерь рабочего времени, зависящих от рабочего ($К_{пнд}$); а также возможное повышение производительности труда (в процентах) за счет устранения потерь и нерациональных затрат рабочего времени ($П_{пт}$):

$$К_{оп} = \frac{Т^{ф}_{оп}}{Т_{наб}};$$

$$К_{пнп} = \frac{Т_{пнп}}{Т_{наб}};$$

$$К_{пнд} = \frac{Т_{пнд} + (Т^{ф}_{отп} - Т^{н}_{отп})}{Т_{наб}};$$

$$П_{пт} = \frac{Т^{н}_{оп} - Т^{ф}_{оп}}{Т^{ф}_{оп}},$$

где $Т^{н}_{оп}$ и $Т^{ф}_{оп}$ - оперативное время нормативное и фактическое; $Т_{пнп}$ и $Т_{пнд}$ - время нерегламентированных перерывов в работе, вызванных недостатками в организации производства, и вызванных нарушениями трудовой дисциплины; $Т^{ф}_{отп}$ и $Т^{н}_{отп}$ - время на отдых и личные надобности фактическое и нормативное; $Т_{наб}$ - общее время наблюдения.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ТРАВМАТИЗМА проводится с целью разработки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболевании. Наиболее распространенными методами анализа, взаимно дополняющими друг друга, являются: статистический, монографический, экономический и эргономический. Разновидностями статистического метода являются групповой и топографический методы.

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ - важная составная часть повышения научно-технического уровня производства. В ходе аттестации комплексно оценивается каждое рабочее место на его соответствие нормативным требованиям, типовому проекту или передовому опыту по трем направлениям: техническому уровню, организационному уровню, условиям труда и технике безопасности. В качестве критериев оценки рабочих мест по их техническому

уровню используют производительность оборудования, качество выпускаемой продукции, оснащенность рабочего места; по организационному - рациональность планировки рабочего места, использование передовых форм и методов организации труда; по условиям труда - степень тяжести и монотонности труда, обеспеченность спецодеждой и др.

По результатам аттестации может быть установлено:

- рабочее место полностью соответствует нормативному уровню;
- рабочее место не соответствует нормативным требованиям, но может быть доведено до нормативного уровня за счет его модернизации, переоснащения, перепланировки и др.;
- рабочее место не соответствует и не может быть доведено до нормативного уровня и подлежит ликвидации.
- Принятые решения с оценками по установленным критериям и необходимыми технико-экономическими расчетами включаются в акт аттестации, составляемый на каждое рабочее место.

По данным аттестации рабочих мест можно получить представление и об уровне организации труда:

$$У_{от} = \frac{N_н}{N_{общ}},$$

где $N_н$ и $N_{общ}$ - количество рабочих мест, признанных по всем критериям соответствующими нормативным требованиям, и общее количество рабочих мест.

АБСОЛЮТНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМ ПРЕМИРОВАНИЯ — экономический эффект от применения систем оплаты труда в денежном выражении, составляющий разность между денежным результатом от использования систем премирования и размером поощрительных выплат работникам за этот результат.

АККОРДНАЯ ОПЛАТА ТРУДА — система сдельной оплаты труда, когда единицей измерения его результатов служит объем работ в целом, выполнение которого необходимо для работодателя к определенному сроку.

Б

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА - состояние условий труда, при котором исключено воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов. Эту задачу решает охрана труда.

БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА - условия труда, при которых воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

БАЛАНС РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ — система показателей, характеризующих ресурсы рабочего времени работающих, их распределение по видам затрат и использование.

БЕЗРАБОТИЦА — социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы не занята в производстве.

БЕЗРАБОТНЫЕ — проживающие на территории страны трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированные службой занятости в этом статусе в целях поиска подходящей работы и готовые к ней приступить.

БЕСТАРИФНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ — вариант организации заработной платы, применяемый в Российской Федерации и некоторых других государствах, в основе которого лежит распределение фонда заработной платы между работниками по коэффициентам, учитывающим их долевое участие в его формировании.

В

ВНЕШНЯЯ ПЛАНИРОВКА РАБОЧИХ МЕСТ представляет собой целесообразное размещение на рабочем месте основного и вспомогательного оборудования, инвентаря и организационной оснастки. Она, проектируется с учетом рабочего и вспомогательного пространства (зоны). Основным требованием к рациональной внешней планировке является обеспечение минимальных траекторий перемещения предметов труда в вертикальной и

горизонтальной, плоскостях, сокращение излишних трудовых движений, уменьшение до минимума числа наклонов и поворотов корпуса рабочего и экономное использование производственной площади.

ВНУТРЕННЯЯ ПЛАНИРОВКА РАБОЧИХ МЕСТ представляет собой целесообразное размещение технологической оснастки и инструмента в инструментальном шкафу, правильное расположение заготовок и деталей на рабочем месте. Она должна обеспечить удобную рабочую позу, короткие и малоутомительные трудовые движения, равномерное и по возможности одновременное выполнение трудовых движений двумя руками. Проектирование рациональной внутренней планировки осуществляется с учетом зоны досягаемости рук рабочего и зоны обзора.

ВНУТРИСМЕННЫЙ РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА проектируется на основе следующих общих требований:

- Рациональное чередование работы и перерывов для отдыха как одно из средств профилактики утомления должно осуществляться на всех работах.
- Совершенствование режимов труда и отдыха проводится с учетом воздействия условий труда на организм человека, его работоспособность.
- Принципы и методика определения количества и продолжительности перерывов на отдых независимо от регламентированного периода работы едины. При сокращенной длительности рабочего дня (при 6-7-часовой рабочей смене) потребность в отдыхе может возрастать, поскольку, как правило, повышается интенсивность труда.
- Перерывы на отдых должны быть строго регламентированы, что повышает их эффективность. Перерывы по усмотрению рабочих и простои из-за недостатков в организации труда не являются полноценным отдыхом, так как вызывают нарушения рабочего динамического стереотипа и отрицательные эмоции.

ВРЕДНЫЕ ВЕЩЕСТВА - вещества, которые при контакте с организмом человека могут вызвать производственные травмы, профессиональные заболевания или отклонения в состоянии здоровья, обнаруживаемые

современными методами как в процессе работы, так и в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

По физиологическому воздействию вредные вещества можно подразделить на:

1. **раздражающие** - поражают поверхность тканей дыхательного тракта, слизистых оболочек и кожи (кислоты, щелочи, аммиак, хлор и др.);
2. **удушающие** - физически инертные газы, разбавляющие содержание кислорода в воздухе (углекислый газ, азот, аргон, метан и др.);
3. **яды**, вызывающие повреждение внутренних органов, кровеносной системы (бензин, фенол) и нервной системы (спирты, эфиры), пыли токсичных металлов (олова, свинца, ртути и др.);
4. **летучие наркотики**, оказывающие наркотическое действие (ацетилен, летучие углеводороды);
5. **пыли** - инертные или вызывающие аллергические реакции.

По степени воздействия на организм человека вредные вещества подразделяются на четыре класса:

класс 1 - **чрезвычайно опасные** (ртуть, свинец, озон, фосген и др.);

класс 2 - **высоко опасные** (оксиды азота, бензол, йод, марганец, медь, сероводород, едкие щелочи, хлор и др.);

класс 3 - **умеренно опасные** (ацетон, ксилол, сернистый ангидрид, метиловый спирт и др.);

класс 4 - **малоопасные** (аммиак, бензин, скипидар, этиловый спирт, оксид углерода и др.). Следует иметь ввиду, что и малоопасные вещества при длительном воздействии могут при больших концентрациях вызвать тяжелые отравления.

ВРЕДНЫЙ ФАКТОР - производственный фактор, приводящий к заболеванию или снижению работоспособности. В зависимости от уровня и продолжительности воздействия вредный производственный фактор может стать опасным (по ГОСТ 12.0.002).

ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА — условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов превышающих гигиенические

нормативы и оказывающие неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство.

ВРЕМЯ НАБЛЮДЕНИЯ ЗА РАБОТОЙ ОБОРУДОВАНИЯ может быть активным и пассивным.

ВРЕМЯ АКТИВНОГО НАБЛЮДЕНИЯ за работой оборудования (ВАН) - это время, в течение которого работник внимательно следит за работой оборудования, ходом технологического процесса, соблюдением заданных параметров, чтобы обеспечить необходимое качество продукции и исправность оборудования. В течение этого времени работник не выполняет физической работы, но присутствие его на рабочем месте необходимо. ВАН зависит от характера работы, сложности и степени механизации обслуживаемого оборудования. Его продолжительность велика при непрерывных процессах производства (аппаратурных и др.), а также при процессах с непрерывным выпуском продукции (автоматические линии и др.).

ВРЕМЯ ПАССИВНОГО НАБЛЮДЕНИЯ за работой оборудования (ВПН) - это время, в течение которого нет необходимости в постоянном наблюдении за работой оборудования или технологическим процессом, но рабочий осуществляет его из-за отсутствия другой работы. Это время должно быть предметом особо внимательного изучения, так как его сокращение или использование для выполнения другой необходимой работы является существенным резервом повышения производительности труда.

ВРЕМЯ НА ОТДЫХ И ЛИЧНЫЕ НАДОБНОСТИ (ОТЛ, $T_{отл}$) - время, предоставляемое работникам на отдых, производственную гимнастику в течение смены в целях поддержания их нормальной трудоспособности и предупреждения переутомления, а также время на личную гигиену и естественные надобности; зависит от уровня утомления, которое возникает у работников в процессе труда. Если работа выполняется в благоприятных психофизиологических и санитарно-гигиенических условиях, время на отдых устанавливается в размере 10 мин в смену. Если работа выполняется в неблагоприятных условиях, время на отдых должно увеличиваться. В целом

время на отдых не должно быть менее 10 мин в смену (времени, выделяемого на производственную гимнастику). Всем работающим независимо от вида труда выделяется 10 мин на личные надобности (умыться, напиться, посетить туалет и др.). Там, где места общего пользования находятся в отдалении, время на личные надобности увеличивается до 15 мин в смену. В тех случаях, когда при выполнении работы имеют место перерывы, обусловленные применяемой технологией или организацией производства, они рассматриваются как отдых.

ВРЕМЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА (ОМ, $T_{обс}$) - время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и поддержание его в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены. Время обслуживания рабочего места подразделяется на время технического обслуживания рабочего места (Тех) и время организационного обслуживания рабочего места (Орг). Рассчитывается время обслуживания рабочего места по нормативам или по данным ФРВ или хронометражных наблюдений. Для ручных и машинно-ручных процессов в единичном и серийном производствах $T_{обс}$ рассчитывается на единицу продукции или операцию в процентах от оперативного времени. Для машинных, и автоматизированных процессов в единичном и серийном производствах $T_{обс}$ также рассчитывается на единицу продукции или операцию, но с подразделением на $T_{тех}$ и $T_{орг}$. Первое рассчитывается в процентах от основного, а второе - от оперативного времени. Для ручных, машинно-ручных, машинных и автоматизированных процессов в крупносерийном и массовом производствах $T_{обс}$ устанавливается в минутах на смену.

ВРЕМЯ ПЕРЕРЫВОВ В РАБОТЕ подразделяется на время регламентированных и время нерегламентированных перерывов в работе. **Время регламентированных перерывов в работе** (ПР) включает в себя **время перерывов в работе, обусловленных технологией и организацией производственного процесса** (ПРТ), а также время на отдых и личные надобности исполнителя работ (ОТЛ). ПРТ - время, необходимость которого вызывается спецификой технологического процесса или организации

производства (например, перерыв в работе монтажников при подъеме конструкции краном). **Время нерегламентированных перерывов в работе** (ПН) включает в себя время **перерывов в работе, вызванных недостатками в организации производства** (ПНП), и **время перерывов в работе, вызванных нарушениями трудовой дисциплины** (ПНД).

ПНП - это время перерывов в работе, возникающих в связи с несвоевременной подачей на рабочее место материалов, сырья, полуфабрикатов, неисправностью оборудования, перебоями в подаче электроэнергии и др.

ПНД - это время перерывов в работе, возникающих в результате нарушения работником (работниками) правил трудового распорядка: опоздание на работу, самовольные отлучки с рабочего места, преждевременный уход с работы, посторонние разговоры в процессе работы, а также простои работников, которые не могут работать из-за опоздания или преждевременного ухода с работы других членов коллектива (звена, бригады и др.) [8].

ВРЕМЯ РАБОТЫ ИСПОЛНИТЕЛЯ - время, в течение которого работник (работники) выполняют ту или иную предусмотренную или не предусмотренную производственным заданием работу.

ВРЕМЯ РАБОТЫ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ЗАДАНИЯ (ВПВ) это время, затрачиваемое работником на подготовку и непосредственное выполнение полученного задания. Оно состоит из подготовительно-заключительного времени, оперативного времени, времени обслуживания рабочего места.

ВРЕМЯ РАБОТЫ, НЕ ПРЕДУСМОТРЕННОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМ ЗАДАНИЕМ (ВНЗ) - это время, затрачиваемое на выполнение случайной и непроизводительной работы.

ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ СЛУЧАЙНОЙ РАБОТЫ (ВСР) - это время, затрачиваемое работником на выполнение работы, не предусмотренной производственным заданием, но вызванной производственной необходимостью.

ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ НЕПРОИЗВОДИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ (ВНР) - это время, затрачиваемое работником на выполнение работы, не предусмотренной

производственным заданием и не вызванной производственной необходимостью (время на исправление брака, снятие с заготовки излишнего припуска и др.).

ВРЕМЯ РАБОТЫ ОБОРУДОВАНИЯ подразделяется на время работы оборудования по выполнению производственного задания (оперативное время оборудования) и время работы оборудования, которое не предусмотрено производственным заданием (время, затрачиваемое на выполнение случайной и непроизводительной работы).

ВСПОМОГАТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ (В, $T_в$) - время, затрачиваемое работником на действия, обеспечивающие выполнение основной работы. Оно повторяется либо с каждой обрабатываемой единицей продукции, либо с определенным ее объемом. Вспомогательными являются также затраты времени на загрузку оборудования сырьем и полуфабрикатами, выгрузку и съем готовой продукции; установку и снятие обрабатываемых деталей; перемещение изделий (деталей) в процессе их изготовления (обработки) в пределах рабочей зоны; управление оборудованием, перемещение отдельных механизмов оборудования, перестановку рабочего инструмента, если это повторяется с каждой единицей продукции; контроль за качеством изготовляемой продукции; передвижение (переходы) работника, необходимое для выполнения операций, и другие аналогичные работы. В машинных и автоматизированных процессах вспомогательное время определяется по нормативам или при их отсутствии по данным хронометражных наблюдений.

ВСПОМОГАТЕЛЬНОЕ ОБОРУДОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ состоит из подъемных и транспортных устройств, контрольных приборов, испытательных стендов и других подсобных средств.

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ РАБОЧИЕ - это все рабочие вспомогательных цехов и те рабочие основных цехов, которые заняты обслуживанием оборудования и рабочих мест.

ВИДЫ БЕЗРАБОТИЦЫ — явная, скрытая, фрикционная, структурная, цикли-ческая,- естественная, длительная, застойная, институциональная.

ВНЕШНИЙ РЫНОК ТРУДА — часть совокупного рынка труда, которая охватывает сферу обращения рабочей силы между предприятиями.

ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА — движение рабочей силы внутри предприятия.

ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РЕЗЕРВЫ — неиспользованные реальные возможности экономии труда на предприятии, задействование которых обеспечивает достижение прогрессивных нормативных затрат труда на производство единицы продукции или услуг при определенном уровне техники и технологии, кадровом составе работников и других объективных условиях.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО ИТОГАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА (ПРЕДПРИЯТИЯ) — одна из систем поощрения работников предприятия, имеющая целью поставим уровень оплаты труда работников в зависимость от конечных результатов труда предприятия в целом.

ВТОРИЧНЫЙ РЫНОК ТРУДА — рынок, для которого характерны нестабильный уровень занятости, высокая текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствие персонального продвижения, низкий уровень организации производства, труда и управления.

Г

ГИГИЕНИЧЕСКИЕ НОРМАТИВЫ УСЛОВИЙ ТРУДА - уровни вредных производственных факторов которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе, но не более 40 часов в неделю в течение всего рабочего стажа, не должны вызывать заболевании или отклонении в состоянии здоровья, обнаруживаемые современными методами исследований в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений.

ГОДОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ от внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда рассчитывается по следующей формуле

$$Э = \beta\varphi\sum_{i=1}^{m} З_{1i}\alpha_t + Э_з - \sum_{i=1}^{m} З_{2i}\alpha_t.$$

где $Э_{себ}$ годовая экономия себестоимости; $З_{тек}$ - затраты текущие, связанные с внедрением; $З_{ед}$ - затраты единовременные (капитальные) на внедрение мероприятий; $Е_н$ - нормативный коэффициент сравнительной экономической

эффективности; $С_б$ и $С_{пл}$ - себестоимость базовая и отчетная (плановая); $В_{пл}$ - годовой объем продукции (работ) после внедрения мероприятий.

ГРАНИЦЫ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА устанавливаются для рационального разделения труда, так как чрезмерное его (и всего технологического процесса) разграничение на отдельные операции может явиться фактором, снижающим эффективность производства. Различают экономическую, психофизиологическую и социальную границы.

Экономическая граница разделения труда определяет его влияние на технико-экономические показатели работы предприятия. Углубление пооперационного разделения труда приводит к сокращению доли живого труда. В то же время чрезмерное расчленение технологического процесса на отдельные операции приводит к возрастанию затрат времени на вспомогательные и транспортные процедуры, на межоперационное пролеживание.

Психофизиологическая граница разделения труда определяет предельно допустимые и физические нагрузки, связанные с повторяемостью однообразных приемов, выполняемых рабочими.

Социальная граница разделения труда выявляет предельный уровень, при котором разнообразие трудовых функций должно обеспечивать достаточную содержательность и привлекательность труда.

ГРУППОВОЙ МЕТОД АНАЛИЗА ТРАВМАТИЗМА - разновидность статистического метода анализа, при котором травмы группируются по отдельным однородным признакам: времени травмирования; возрасту, квалификации и специальности пострадавших; видам работ; причинам несчастных случаев и др. Это позволяет выявить наиболее неблагополучные моменты в организации работ, состоянии условий труда или оборудования.

ГАРАНТИРУЮЩАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА — система оплаты труда, построенная таким образом, чтобы колебания в результатах труда работника (в определенных пределах) не сказывались на оговоренном с ним уровне оплаты.

ГИГИЕНА ТРУДА — наука, изучающая влияние на организм человека трудовых процессов и окружающей производственной среды.

Д

ДОПУСТИМЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА - условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают уровней, установленных гигиеническими нормативами для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство.

ДЕНЕЖНЫЕ ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ — поступления денежных средств в форме оплаты труда, социальных трансфертов, доходов от собственности, предпринимательской деятельности, продажи продукции личного подсобного хозяйства и других видов (алиментов, гонораров, благотворительной помощи и т.п.) за определенный промежуток (период) времени.

ДЕПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ — уменьшение размеров премий работникам или полное лишение их премии за допущенные упущения в работе, перечень которых четко оговаривается и включается в положение о премировании.

ДОПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИФИКАЦИЮ ТРУДА — совокупность различных видов выплат, носящих обычно фиксированный для работника характер и учитывающих круг дополнительно выполняемых им работ сверх его прямых трудовых обязанностей в течение рабочего дня установленной продолжительности (за совмещение профессий, расширение норм (зон) обслуживания, выполнение большего объема работ меньшей численностью работников, не освобожденных от основной работы, бригадирам и т.п.).

ДОПЛАТЫ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО — совокупность доплат, учитывающих высокое качество и результативность труда работников (за высокие достижения в труде, за высокую квалификацию, мастерство и т.п.).

ДОПЛАТЫ ЗА УСЛОВИЯ ТРУДА — разновидность компенсационных доплат, имеющих целью способствовать восстановлению трудоспособности работников, занятых на работах, где условия труда неблагоприятно воздействуют на их здоровье и работоспособность.

Дотации — расходы из бюджетов всех уровней и других источников на обеспечение гражданам реализации прав на социальную защиту от различного рода рисков.

ДОХОДЫ ОТ НЕФОРМАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ — доходы от официально незарегистрированной деятельности, с которых, как правило, не платятся налоги.

ДОХОДЫ ОТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (предпринимательские доходы) — прибыль и приравненные к ней доходы, включая доходы от собственности, за вычетом уплаченных процентов и ренты.

ДОХОДЫ ОТ ПРОДАЖИ ПРОДУКЦИИ ЛИЧНОГО ПОДСОБНОГО ХОЗЯЙСТВА — суммы, полученные от реализации продукции, производимой в приусадебных хозяйствах граждан.

ДОХОДЫ ОТ САМОЗАНЯТОСТИ — доходы, полученные гражданами от производства товаров и услуг в домашних хозяйствах и работы по найму.

ДОХОДЫ ОТ СОБСТВЕННОСТИ — суммы, получаемые собственниками средств производства (машин, механизмов, зданий, сооружений, земли, природных ресурсов) и денежных средств за передачу их в пользование другим юридическим или физическим лицам.

ДОХОДЫ ОТ СОБСТВЕННОСТИ НА КАПИТАЛ — доходы по акциям, облигациям, другим ценным бумагам.

Е

ЕДИНЫЕ НОРМЫ ЗАТРАТ ТРУДА разрабатываются на работы, выполняемые по одинаковой или сходной технологии, исходя из требований научной организации трупа и передового уровня техники, которые в короткий срок могут быть достигнуты большинством предприятий и предназначаются для применения на этих предприятиях.

ЕСТЕСТВЕННОСТЬ ДВИЖЕНИЙ означает, что движения должны отвечать антропометрическим данным тела человека (рост, вес и др.) и совершаться в пределах поля зрения исполнителя. Каждое движение заканчивается в положении, удобном для начала последующего движения; они должны быть плавно связаны между собой без лишних пауз и перемещений.

Ж

ЖИВОЙ ТРУД - непосредственный труд людей

З

ЗАНЯТОСТЬ - деятельность граждан для удовлетворения личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА - элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда.

И

ИЗУЧЕНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ПЕРЕДОВЫХ ПРИЕМОВ И МЕТОДОВ ТРУДА осуществляется по заранее разработанной программе. Для изучения приемов и методов используются фотография рабочего времени, хронометраж и фотохронометраж. Рационализация трудовых процессов может осуществляться с помощью различных методов - аналитических, графических, макетных, натурного или математического моделирования и др. Наиболее общим методом является аналитический с помощью микроэлементных нормативов. Организационные формы внедрения и распространения передовых приемов и метопов труда сводится к следующему: профессиональное обучение рабочих на производстве; производственный инструктаж, наставничество, самостоятельное изучение передового опыта, пропаганда опыта передовиков.

ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА - степень напряженности труда. Измеряется количеством труда, затрачиваемым работником в процессе производства за единицу времени.

В конкретных условиях производственной деятельности интенсивность труда проявляется:

– в плотности рабочего времени, т.е. степени занятости работника в течение рабочего дня;

– в темпе работы;

– в величине разового усилия, т.е. затратах жизненных сил работника на одно трудовое движение или действие;

– количеством одновременно обслуживаемых работником производственных объектов или осуществляемых трудовых действий.

ИНТЕРЬЕР ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОМЕЩЕНИЙ - внутреннее оформление цехов, лабораторий, отделов предприятия: размещение оборудования, рабочих мест, столов, наличие проходов и зон отдыха, создание систем производственной информации, а также цветовое и световое *оформление помещений* и оборудования.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТРУДОВЫЕ ПРОЦЕССЫ характерны для служащих, предметом и продуктом труда которых является информация (экономическая, конструкторская, технологическая и др.).

К

КАРТА ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА - концентрированное изложение проекта организации труда, разработанного для определенного вида работ на основе предварительных инженерных, экономических, санитарно - гигиенических, психофизиологических и других исследований. Организационной документацией может быть и совмещенная карта трудового и технологического процессов. Разделы карты организации труда: "Исходные данные", "Трудовой процесс", "Рабочее место", "Обслуживание рабочего места", "Условия труда", "Нормы затрат труда", "Требования к исполнителю работ".

КАТЕГОРИИ ТЯЖЕСТИ ТРУДА характеризует условия труда. Всего категорий тяжести труда шесть.

Первая - работы выполняются при оптимальных условиях внешней производственной среды и при оптимальной величине физической, умственной и нервно-эмоциональной нагрузки.

Вторая - работы выполняются в условиях, когда уровни вредных и опасных производственных факторов не превышают нормативных или предельно допустимых. При этом работоспособность не нарушается, отклонений в состоянии здоровья, связанных с профессиональной деятельностью, не наблюдается.

Третья - работы выполняются в условиях, при которых у практически здоровых людей возникают реакции, свойственные пограничному состоянию организма. Наблюдается некоторое снижение производственных показателей. Улучшение условий труда и отдыха сравнительно быстро устраняют отрицательные последствия.

Четвертая - работы, при которых воздействие неблагоприятных факторов приводит к формированию более глубокого пограничного состояния у практически здоровых людей. Большинство физиологических показателей при этом ухудшается, особенно в конце рабочих периодов (смены, недели). Появляются типичные производственно обусловленные состояния предзаболевания и др.

Пятая - работы, при которых в результате весьма неблагоприятных условий труда, в конце рабочего периода формируются реакции, характерные для патологического функционального состояния организма у практически здоровых людей, исчезающие у большинства работников после полноценного отдыха. Однако у некоторых лиц они могут перейти в производственно обусловленные и профессиональные заболевания.

Шестая - работы выполняются в особо неблагоприятных (критических) условиях труда. При этом патологические реакции развиваются очень быстро, могут иметь необратимый характер и нередко сопровождаются тяжелыми нарушениями функций жизненно важных органов.

КОМПЛЕКСНАЯ НОРМА ЗАТРАТ ТРУДА - норма на выполнение бригадой комплекса работ по изготовлению единицы продукции, принятой за конечный измеритель труда бригады. Комплексные нормы используются для планирования общего объема работ бригады, оценки деятельности бригад, оплаты и стимулирования труда коллектива.

КОМПЛЕКСНОЕ ОБОСНОВАНИЕ НОРМ ЗАТРАТ ТРУДА - установление технически обоснованных норм - предполагает обоснование трудового процесса, технологических режимов работы оборудования, уровня норм затрат труда с учетом требуемой точности, выбора разновидности аналитического метода, с помощью которого будет определяться норма, выбора нормативных материалов.

Сущность комплексного обоснования норм затрат труда заключается в том, что анализируются все, зависящие от производства и исполнителей факторы (технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические), влияющие на величину затрат труда, а также в единстве рассматриваются и одновременно оптимизируются технологические режимы работы оборудования, трудовые процессы и уровни нормированных затрат труда.

КОМПЛЕКСНЫЕ БРИГАДЫ формируются из рабочих различных профессий, выполняющих взаимосвязанные работы, а также для обслуживания сложных агрегатов и механизмов, на поточных и автоматических линиях. В состав комплексной бригады кроме основных могут включаться вспомогательные и обслуживающие рабочие (наладчики, ремонтники, механики), в нее могут входить и служащие. В зависимости от характера разделения труда различают бригады с полным разделением труда и узкой специализацией рабочих, которые выполняют только одну трудовую функцию; с неполным разделением труда и совмещением рабочими смежных профессий; без разделения труда, с полной взаимозаменяемостью рабочих, когда, как правило, объединяются высококвалифицированные рабочие широкого производственного профиля.

КООПЕРАЦИЯ ТРУДА состоит в установлении взаимосвязей между отдельными исполнителями (их группами), занятыми выполнением частичных,

но связанных между собой процессов труда. Кооперация труда позволяет поддерживать согласованность в работе индивидуальных и коллективных исполнителей, обеспечивать непрерывность производственного процесса, ритмичность выпуска продукции, а также сокращать производственный цикл и лучше использовать кадры на производстве. На предприятии различают межцеховую, внутрицеховую и внутриучастковую кооперацию. **Межцеховая** - основывается на расчленении производственного процесса между отдельными цехами и направлена на достижение эффективной совместной организации производства продукции. Особую форму кооперации представляет собой кооперация основных и вспомогательных цехов, при которой работа вспомогательных цехов подчинена задаче бесперебойного обслуживания основных цехов. **Внутрицеховая** выражается в создании производственных участков и регламентации связей и взаимодействия между ними. **Внутриучастковая** - устанавливает производственные связи между рабочими в процессе совместного труда. Наиболее характерной формой внутриучастковой кооперации является организация коллективного труда рабочих, объединенных в производственные бригады.

КОЭФФИЦИЕНТ ВЫПОЛНЕНИЯ НОРМ ($К_{вн}$) имеет наибольшее практическое значение в ряду показателей, характеризующих состояние нормирования труда, на предприятии.

КОЭФФИЦИЕНТ СМЕННОСТИ - среднее число смен работы (оборудования, персонала) в сутки.

КВАЛИФИКАЦИОННОЕ разделение труда - по сложности и точности работ в соответствии с профессиональными знаниями и опытом работы.

КОНВЕНЦИИ МОТ– это международно-правовые договоры, содержащие минимальные стандарты в области социально-трудовых отношений и закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов обязательства юридического характера.

КАЛЕНДАРНЫЙ ФОНД РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ — число календарных дней в определенном периоде (плановом, базовом).

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ — характеристика качественной стороны удовлетворения материальных, социальных и интеллектуальных потребностей личности и социальных групп населения.

КЛАССИФИКАЦИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА — группировка систем оплаты труда по тем или иным классификационным признакам, дающим представление об их свойствах.

КОЛЛЕКТИВНАЯ (БРИГАДНАЯ) СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА — разновидность сдельной оплаты труда, при которой результаты труда учитываются по группе работников (бригаде, участку, звену и т.п.).

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ — форма управления трудовыми отношениями, которая может иметь место лишь при определенном уровне развития и зрелости субъектов трудовых отношений.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР — правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации.

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ — совокупность различных видов доплат к тарифным ставкам или заработку работников с целью компенсации им в определенной степени неблагоприятного воздействия условий работы на здоровье.

КОСВЕННАЯ СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА — разновидность сдельной оплаты труда, предполагающей, что результаты труда работника (работников) учитываются опосредованно, через результаты труда других работников, т.е. оплата производится по опосредованным результатам труда.

КОЭФФИЦИЕНТ ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ — показатель, учитывающий трудовой вклад работника в коллективный результат труда; служит для распределения коллективного заработка.

КРУГ ПРЕМИРУЕМЫХ ЛИЦ — элемент системы премирования, определяющий состав работников, на которых распространяется система премирования, и указывающий на их принадлежность к определенному месту работы, профессии или виду деятельности.

М

МЕТОД ТРУДА - это способ выполнения производственного задания, характеризующийся совокупностью трудовых приемов, операций и определенной последовательностью их выполнения. **Передовой метод труда** - это способ осуществления трудовых процессов, включающий в себя оптимальную совокупность приемов, операций, предусматривающий наиболее рациональную последовательность их выполнения и обеспечивающий максимально полное использование рабочего времени и наивысшую производительность труда в конкретных производственных условиях.

МНОГОСТАНОЧНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ - обслуживание одним или группой работников нескольких станков (агрегатов), при котором машинно-свободное время используется для выполнения функций обслуживания (ручных, машинно-ручных приемов, наблюдения, контроля) на других станках (агрегатах). При этом численность работников должна быть меньше количества обслуживаемых ими станков. Главной технической предпосылкой развития многостаночного обслуживания является автоматизация производственного процесса, и, как следствие, сокращение удельного веса ручной работы при выполнении технологических операций. Различают циклическое (маршрутное) и нециклическое (сторожевое) многостаночное обслуживание.

МОНОТОННЫЙ ТРУД характеризуется следующими количественными показателями (для ручного труда):

– количество элементов в операции - пять и менее;

– время выполнения операции - 19 с. и менее.

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА (МКТ) - высший орган МОТ, собирается ежегодно

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ) – одна из старейших и наиболее крупных международных организаций. Создана в соответствии с Версальским мирным договором при Лиге Наций как международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и улучшения условий труда; с 1946 г. стала первым

специализированным учреждением Организации Объединенных Наций. Дата образования организации – 11 апреля 1919 г.

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА (МБТ) - постоянный исполнительный орган, секретариат МОТ, ее административный и исполнительный орган, исследовательский и информационный центр.

МАТЕРИАЛЬНЫЕ СТИМУЛЫ — стимулы, выраженные в денежной форме (заработная плата, премии, доплаты, надбавки) и неденежной (путевки на отдых и лечение, жилье, дотации на питание работников).

МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ — совокупность законодательных и других нормативных актов и действующих на их основе институтов (государственных и общественных), призванных влиять на установление условий оплаты в процессе взаимоотношений между работниками и работодателями.

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА — принятый в обществе наименьший уровень выплат за труд работника, выполняющего самые простые работы при нормальных условиях труда на рабочем месте, работающего с нормальной интенсивностью и справляющегося с нормами трудовой отдачи (трудовыми обязанностями).

МНОГОФАКТОРНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ — показатель, агрегирующий тем или иным способом в числителе — все затраты или наиболее важные виды продукции, в знаменателе — все или наиболее важные виды затраченных ресурсов.

Н

НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (НОТ) - организация труда, основанная на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, которая позволяет наиболее эффективно соединить технику и людей в едином производственном процессе и обеспечивает повышение производительности труда, сохранение здоровья человека и постепенное превращение труда в первую жизненную потребность.

НЕНОРМИРУЕМЫЕ ЗАТРАТЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ - затраты, которые фактически бывают, но в норме времени не учитываются - включают следующие категории затрат: время работы, не предусмотренной производственным заданием (время выполнения случайной и время выполнения непроизводительной работы) и время нерегламентированных перерывов в работе (время перерывов в работе, вызванных недостатками в организации производства, а также время перерывов в работе, вызванных нарушениями трудовой дисциплины).

НЕРЕЗЕРВООБРАЗУЮЩИЕ ЗАТРАТЫ РАБОЧЕГО - затраты, которые по своей правовой и экономической сущности являются необходимыми (неизбежными) и не могут в каждый данный момент рассматриваться как резерв увеличения времени работы. Их принято делить на целосменные (праздничные и выходные дни, отпуска очередные, учебные, в связи с беременностью и родами, дополнительные подросткам, дополнительные неоплачиваемые для кормящих матерей и т.п.) и внутрисменные (сокращение рабочего дня подросткам, пенсионерам, в предпраздничные дни; перерывы для кормления грудных детей и т.п.).

НОРМА ВРЕМЕНИ ($H_{вр}$) - величина затрат рабочего времени, устанавливаемая для выполнения единицы работы работником или группой работников (бригадой) соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

Расчетная формула нормы времени в общем виде может быть выражена функцией: $H_{вр} = f(T_о, T_в, T_{обс}, T_{прт}, T_{отл}, T_{пз})$.

На практике в качестве нормы времени выступают <u>штучное время</u>, <u>штучно - калькуляционное</u> (<u>полное штучное</u>) <u>время</u>, <u>неполное штучное время</u>.

<u>Взаимосвязь норм времени и выработки</u> см. соотв. ст [<u>8</u>].

НОРМА ВЫРАБОТКИ ($H_в$) - установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить,

перевезти и др.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

В практике промышленного производства используются два способа расчета сменной нормы выработки ($Н^{см}_{в}$):

1. $$Н_{в}^{см} = \frac{Т_{см} - Т_{пз}^{см}}{Т_{ш}} = \frac{Т_{см} - Т_{пз}^{см}}{Т_{оп} - Т_{обс} - Т_{отл} - Т_{прт}}; \qquad Н_{в}^{см} = \frac{Т_{см}}{Т_{шк}}.$$

2. $$Н_{в}^{см} = \frac{Т_{см} - Т_{обс}^{см} - Т_{отл}^{см} - Т_{прт}^{см} - Т_{пз}^{см}}{Т_{оп}};$$

где $Т_{см}$ - время продолжительности смены; $Т_{оп}$, $Т_{пз}^{см}$, $Т_{обс}^{см}$, $Т_{отл}^{см}$, $Т_{прт}^{см}$ - время оперативное, подготовительно-заключительное, обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности, перерывов, обусловленных технологией и организацией производственного процесса; $Т_{ш}$ и $Т_{шк}$ - время штучное и штучно-калькуляционное.

Второй способ применяется в крупносерийном и массовом производствах.

Взаимосвязь норм времени и выработки см. соотв. ст [8].

НОРМА ОБСЛУЖИВАНИЯ (**$Н_{о}$**) - количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, голов скота и др.), которые работник или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

НОРМА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ОБОРУДОВАНИЯ (машины, агрегата, аппарата) ($Н_{по}$) определяется по формуле $Н_{по} = А \cdot К_{пв} \cdot К_{н}$, где А - теоретическая производительность машины в единицу времени в период ее машинной или циклической работы; $К_{пв}$ - коэффициент полезного времени работы оборудования; $К_{н}$ -коэффициент, учитывающий неполное использование технических возможностей оборудования по причинам, связанным с технологией и организацией производства.

НОРМАТИВНЫЙ БАЛАНС РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ - проектируемый баланс затрат рабочего времени, составляемый на основе нормативных

материалов после исключения всех потерь и нерациональных затрат из фактического баланса рабочего времени.

НОРМА УПРАВЛЯЕМОСТИ - разновидность нормы численности, применяемая для установления численности работников, которыми в определенных организационно-технических условиях должен управлять один руководитель.

НОРМА ЧИСЛЕННОСТИ (Нч) - установленная численность работников определенного профессионально - квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных функций или объема работ в определенных организационно-технических условиях.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА состоит в установлении и постоянном поддержании на требуемом уровне качества таких норм трудовых затрат, использование которых в организации, планировании, оплате труда позволяет обеспечить дальнейший рост производительности труда и повышение эффективности работы предприятия.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА СЛУЖАЩИХ осуществляют укрупненными и дифференцированными методами. При укрупненном нормировании устанавливается суммарная численность служащих на предприятии в целом и по отдельным функциям управления. Методика разработки укрупненных нормативов численности служащих предусматривает вывод статистических зависимостей и их корректировку по результатам расчетов. Дифференцированное нормирование использует прямые аналитические и исследовательские методы. Совокупность имеющихся нормативов позволяет пронормировать труд большинства служащих. При нормировании труда технических исполнителей обычно используются нормативы времени на работы типового содержания. Для нормирования труда специалистов инженерных служб широко используют специальные классификаторы работ (альбомы, справочники), а также эталоны работы. Основой нормирования труда специалистов, занятых экономическими работами, является разработка процедур выполнения работ и создание функционально - процедурных справочников.

НОРМИРОВАННОЕ ЗАДАНИЕ определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). Как и норма выработки, нормированное задание определяет необходимый результат деятельности работников. Однако в отличие от нормы выработки нормированное задание может устанавливаться при изготовлении разнородной продукции и определять объем работ не только в натуральных единицах, но и в нормо-часах, нормо-рублях. В связи с этим норма выработки может рассматриваться как частный случай нормированного задания.

НОРМИРУЕМЫЕ ЗАТРАТЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ - затраты, учитываемые в норме времени - включают следующие категории затрат: время работы по выполнению производственного задания (подготовительно-заключительное, оперативное время), время обслуживания рабочего места, время регламентированных перерывов.

НЕСЧАСТНЫЙ СЛУЧАЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ — травмы, острые отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, поражения электрическим током и т.п., произошедшие в течение рабочего времени, времени необходимых действий перед началом или окончанием работы, во время сверхурочных работ, работ в праздничные и выходные дни на территории или вне территории организации, при следовании к месту работы или возвращении с него на транспорте, предоставленном работодателем, и в ряде других случаев.

НОМИНАЛЬНЫЕ ДОХОДЫ — доходы, полученные домашним хозяйством (семьей, гражданином) из всех источников, в денежном выражении.

НОМИНАЛЬНЫЙ ФОНД РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ — количество рабочих дней, которое может быть максимально использовано в течение планового периода.

НОРМАТИВНАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ — общая величина трудовых затрат, необходимых как для изготовления отдельных изделий, так и на выполнение всей производственной программы.

О

ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ - комплекс постоянно действующих мероприятий, регламентирующий виды, объемы, периодичность и методы выполнения вспомогательных и обслуживающих работ по обеспечению рабочих мест всем необходимым для высокопроизводительного труда. Объектами обслуживания рабочих мест являются средства труда, предметы труда, работники производства. Организационные формы обслуживания рабочих мест:

– **дежурное,** при котором обслуживающий персонал вызывается на рабочее место по мере необходимости; чаще всего носит характер самообслуживания;

– **планово-предупредительное** обслуживание имеет предварительный характер; требует большой предварительной работы, что целесообразно лишь при высокой серийности производства;

– **стандартное** (регламентированное) - наиболее совершенная форма обслуживания и характерна для условий поточно-массового производства.

ОБСЛУЖИВАНИЕ СРЕДСТВ ТРУДА имеет целью обеспечение непрерывности технологических процессов и работы оборудования и включает: подготовку производства, энергообеспечение, поддержание в рабочем состоянии оборудования, наладку оборудования, инструментообеспечение, поддержание в рабочем состоянии зданий, сооружений, территории предприятия.

ОДНОВРЕМЕННОСТЬ ДВИЖЕНИЙ предполагает, что обе руки должны по возможности одновременно начинать и заканчивать трудовые действия по выполнению одной и той же операции .

ОПАСНЫЙ ФАКТОР - производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к травме или другому резкому внезапному ухудшению здоровья.

ОХРАНА ТРУДА - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия .

ОПАСНЫЙ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ФАКТОР — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме. (Федеральный закон от 17.07.99 г. № 181-ФЗ).

ОПАСНЫЕ (ЭКСТРЕМАЛЬНЫЕ) УСЛОВИЯ ТРУДА - условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

ОПТИМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА - такие условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

ОПЕРАТИВНОЕ ВРЕМЯ (ОП, $T_{оп}$) - время, затрачиваемое непосредственно на выполнение заданной работы (операции), повторяемое с каждой единицей или определенным объемом продукции или работ. Оно подразделяется на основное и вспомогательное время. Для ручных процессов $T_{оп}$ устанавливается в целом на операцию, единицу продукции или выполняемого объема работ без подразделения на основное и вспомогательное время. Для машинных, автоматизированных и аппаратурных процессов $T_{оп}$ устанавливается с подразделением на основное и вспомогательное время.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ОСНАСТКА - устройства для хранения и использования производственно-технической документации (специальные планшеты, пюпитры, подставки и др.), средства сигнализации и связи (телефон, вызывные устройства, терминальные устройства и др.), приспособления для ухода за оборудованием и для уборки рабочего места (масленки, ветошь, щетки и др.).

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА - работа по поддержанию рабочего места в рабочем состоянии в течение смены. К ней относятся: прием и сдача смены; раскладывание в начале и уборка в конце смены инструмента, защитных приспособлений, документации и других нужных для работы материалов и предметов; перемещение в пределах рабочего места

тары с заготовками или готовыми изделиями; осмотр, опробование, чистка, мойка, смазка оборудования и другие аналогичные работы.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА на современном промышленном предприятии включает:

– технико-технологическую подготовку производства;
– материальную подготовку производства;
– организацию основного производственного процесса;
– организацию обслуживания производства;
– организацию управления производства;
– организацию труда.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ СЛУЖАЩИХ должна обеспечивать все условия для высокопроизводительного труда при минимальной утомляемости и сохранении долголетней работоспособности работников. Она базируется на функциональном и технологическом разделении труда. Руководителям, как правило, предоставляется кабинет, оснащенный служебной мебелью и оргоснасткой, исходя из особенностей труда данного работника. Организация рабочего места руководителя должна обеспечивать эффективную работу с документами, прием посетителей и проведение совещаний, а также получение оперативной информации. Организация рабочих мест специалистов базируется на типовых проектах, которые создаются для основных профессиональных групп специалистов - конструкторов, технологов, организаторов производства и технических исполнителей. Для проектировщиков и конструкторов организация рабочих мест должна обеспечить эффективное выполнение чертежно-графических, вычислительных и письменных работ, поэтому оснащение этих рабочих мест осуществляется с учетом прогрессивного чертежно-конструкторского оборудования, средств вычислительной техники и систем автоматизированного проектирования.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА в производственном коллективе - это система мероприятий, направленных на рациональное использование профессионально-квалификационного потенциала работников с целью неуклонного повышения

производительности труда при наиболее эффективном использовании средств производства и благоприятных условиях труда. Организация труда представляет собой комплексную, динамичную систему, включающую расстановку работников в производстве, разделение и кооперацию труда, формирование рациональных трудовых процессов, их нормирование и стимулирование, организацию и обслуживание рабочих мест, создание комфортных условий труда.

ОРУДИЯ ТРУДА - то, с чьей помощью люди воздействуют на предметы труда для достижения конечной цели - производства определенных материальных благ.

ОСНОВНОЕ ВРЕМЯ (О, T_o) - время, затрачиваемое рабочим на действия по качественному и количественному изменению предмета труда (его формы, размеров, внешнего вида, физико-химических или механических свойств и др.), его состояния и положения в пространстве. Причем этот процесс может выполняться непосредственно рабочим или под его наблюдением (например, время на подъем, перемещение и опускание груза краном; время на активное наблюдение за ходом аппаратурного процесса и на его регулировку). T_o на единицу продукции в машинных и автоматизированных процессах рассчитывается по формулам (см. ст. "Нормирование машинных работ" и "Нормирование труда в автоматизированных процессах").

ОСНОВНЫЕ РАБОЧИЕ - рабочие основных цехов, непосредственно занятые выпуском продукции данного предприятия.

ОХРАНА ТРУДА - система законодательных, социально-экономических, организационных, технических, гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

ОБЩЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА — резервы, связанные с размещением предприятий, региональной занятостью населения, комплексным использованием природных ресурсов.

ОПЛАТА ТРУДА — регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, включая оплату отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами.

ОТНОСИТЕЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМ ПРЕМИРОВАНИЯ — показатель, характеризующий соотношение полученного от применения системы премирования результата в денежном выражении и затрат работодателя на оплату труда за достижение этого результата и отчисления, связанные с этой оплатой.

ОТРАСЛЕВЫЕ РЕЗЕРВЫ — резервы, связанные со специализацией предприятий, концентрацией и комбинированием производства, совершенствованием
техники и технологии.

ОХРАНА ТРУДА — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

П

ПЛАНИРОВКА РАБОЧИХ МЕСТ - это рациональное пространственное размещение всех материальных элементов производства на рабочем месте: оборудования, технологической и организационной оснастки, инвентаря и др., обеспечивающее экономное использование производственной площади, высокопроизводительный и безопасный труд рабочего.

Различают внешнюю и внутреннюю планировку рабочих мест.

ПЛАНИРОВКА РАБОЧИХ МЕСТ СЛУЖАЩИХ строится с учетом рабочей позы и особенностей трудовых процессов у данного работника. Для специалистов характерны две основные рабочие позы: комбинированная "сидя - стоя" - для конструкторов и проектировщиков, "сидя" - для остальных категорий. Планировку отдельного рабочего места служащего нельзя рассматривать изолировано от общей планировки отдела или бюро. Для служебных помещений

рациональной является прямоугольная форма комнат с соотношением сторон 1:1,5, с минимальной высотой 3,25 и шириной 2,5 м.

Общая планировка отдела может быть выполнена по кабинетной, зальной системе или с использованием передвижных перегородок.

ПОДГОТОВИТЕЛЬНО-ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ (ПЗ, $T_{пз}$) - время, затрачиваемое работником на подготовку к выполнению заданной работы и действия, связанные с ее окончанием.

К этому виду затрат рабочего времени относится время: получения наряда на работу, инструментов, приспособлений и технологической документации; ознакомление с работой, технологической документацией, чертежом; инструктажа о порядке выполнения работы; установки приспособления, инструментов; наладки оборудования на соответствующий режим работы; снятия приспособлений, инструмента после выполнения задания; сдачи приспособлений, инструмента, технологической документации и наряда.

Особенностью подготовительно-заключительного времени является то, что его величина не зависит от объема работы, выполняемой по данному заданию (наряду, заказу и др.).

Для единичного и мелкосерийного производства, а также для машинных и автоматизированных работ в условиях среднесерийного производства $T_{пз}$ определяется как самостоятельная часть нормы времени (отдельно от нормы штучного времени). Устанавливается либо на партию деталей, либо на смену.

Для крупносерийного производства $T_{пз}$ определяется как составная часть нормы штучного времени и исчисляется в процентах от оперативного времени.

Зачастую в крупносерийном и массовом производствах $T_{пз}$ вообще не включается в состав нормы времени. Необходимые работы выносятся в этих случаях за пределы смены.

ПОКАЗАТЕЛИ ПРОГРЕССИВНОСТИ МЕТОДОВ ТРУДА:

- выработка продукции в единицу времени;
- затраты рабочего времени на выполнение задания;
- качество работы;

– сохранность оборудования в процессе его эксплуатации;

– расход сырья, материалов, электроэнергии и др.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА: снижение трудоёмкости продукции, относительная экономия (высвобождение) численности работающих, экономия рабочего времени, экономия по элементам себестоимости продукции, срок окупаемости затрат, рост производительности труда, годовой экономической эффект.

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА

- Нормы труда.
- Уровень механизации или энерговооруженности труда.
- Структура затрат рабочего времени.
- Использование фонда времени работы оборудования.
- Выпуск продукции в натуральном или стоимостном выражении на 1 м^2 производственной площади или на 1 руб. стоимости оборудования рабочего места.
- Комплексный показатель эффективности организации рабочего места

$$К_{эрм} = Т_ш\left(\frac{а \cdot С_п \cdot S}{100 \cdot F_0} + ЧТС\right),$$

где $Т_ш$ - штучное время на операции, н-ч; а- амортизационные отчисления за производственную площадь, %; $С_п$ - стоимость 1 м^2 производственной площади, руб.; S- площадь рабочего места, м^2; F_0 - годовой фонд времени работы оборудования, ч; ЧТС - часовая тарифная ставка рабочего, руб.

Чем меньше $К_{эрм}$, тем эффективнее рабочее место.

- Коэффициент оснащенности рабочего места

$$К_{осн} = \frac{\sum П_{осн}}{\sum П_{общ}},$$

где $\sum П_{осн}$ и $\sum П_{общ}$ - число приемов (переходов) в производственных операциях, выполняемых с применением оснастки, и общее их число.

ПОТЕРИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ - время выполнения непроизводительной работы и время нерегламентированных перерывов в работе.

Все виды потерь рабочего времени и их причины выявляются в процессе анализа затрат рабочего времени.

ПРЕДМЕТЫ ТРУДА - все то, что подвергается обработке, на что направлен труд человека; они даны природой (напр., земля, вода, уголь, руда) или же являются продуктами труда - сырым материалом (металл, хлопок, древесина и др.).

ПРИВЫЧНОСТЬ ДВИЖЕНИЙ должна определять проектирование нового метода работы - с учетом строгой последовательности выполнения движений, что вырабатывает и закрепляет навык движений, снижает утомляемость и напряженность в процессе труда.

ПРИЕМ ТРУДА - законченная совокупность трудовых действий работника. Прием - часть производственной операции.

Передовой прием труда выполняется наиболее экономично, т.е. с затратой наименьшего количества движений при минимальных затратах энергии человека

ПРИНЦИПЫ РАЦИОНАЛИЗАЦИИ ПРИЕМОВ И МЕТОДОВ ТРУДА: одновременность движений, симметричность движений, естественность движений, ритмичность движений, привычность движений

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА - способность конкретного живого труда создавать в единицу времени определенное количество потребительных стоимостей; измеряется количеством продукции, произведенной работником в единицу времени, или количеством времени, затраченного на производство единицы продукции

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ включают в себя время работы по выполнению производственного задания, время выполнения случайной работы и время регламентированных перерывов в работе

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БРИГАДА представляет собой первичный трудовой коллектив, объединяющий рабочих одной или нескольких профессий и квалификаций для совместного выполнения производственного задания при

коллективной ответственности за результаты работы. Существуют различные форды производственных бригад: сменные и сквозные, а также специализированные и комплексные

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ОПЕРАЦИЯ - часть производственного (технологического) процесса, выполняемая над определенным предметом труда одним работником или звеном (бригадой) на одном рабочем месте. При этом под рабочим местом понимается зона трудовой деятельности одного работника или группы работников, оснащенная орудиями труда и другими материально-техническими средствами, необходимыми для выполнения работы. В нормировании производственная операция - основная единица нормирования

Патернализм — довлеющая роль государства в социально-трудовых отношениях. Может сформироваться и на уровне предприятия (организации) на основе использования жесткой регламентации социально-трудовых отношений.

Пенсия — гарантированная законом денежная выплата для обеспечения граждан в старости, в случае полной или частичной нетрудоспособности, потери кормильца, а также в связи с достижением установленного стажа работы в определенных сферах трудовой деятельности.

Пенсия по инвалидности — выплаты, устанавливаемые гражданам со стойким расстройством функций организма, приводящим к полной или значительной потере профессиональной трудоспособности.

Пенсия по случаю потери кормильца — назначается нетрудоспособным членам семьи умершего, состоявшим на его иждивении, родителям и вдовам (вдовцам) граждан, погибших вследствие военной травмы, а также одному из родителей или супругов, занятому уходом за детьми, братьями и сестрами, не достигшими 14 лет, и неработающему независимо оттого, состоял ли он на иждивении или нет.

Пенсия по старости — гарантированная законом денежная выплата, устанавливаемая гражданам при достижении определенного возраста и при наличии необходимого трудового стажа.

Первичный рынок труда — рынок труда, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, а также возможность профессионального роста, прогрессивные технология, система управления.

Переподготовка персонала — система мероприятий, обеспечивающих получение новых профессий или специальностей, т.е. обучение лиц, имеющих профессию, с целью их переквалификации.

Периодичность премирования — элемент системы премирования, определяющий временные промежутки, за которые производятся учет выполнения показателей премирования и начисление премий.

Персонал непромышленных организаций — работники непромышленных хозяйств и организаций, состоящих на балансе промышленных предприятий.

Персонал промышленно-производственный — работники промышленного предприятия, непосредственно участвующие в процессе производства, его обслуживании и управлении.

Планирование стратегическое — процесс, обеспечивающий соответствие между целями, задачами и потенциальными возможностями предприятия.

Планирование фонда заработной платы — методы определения в планируемом периоде необходимых для оплаты труда работников средств, учитывающие условия оплаты труда, объем и результативность производственной деятельности, численность работников и другие экономические факторы.

Платежеспособный (покупательский) спрос населения — спрос населения на материальные блага и услуги, обеспеченный денежными средствами.

Повременная оплата труда — оплата труда, в основе которой лежит количество отработанного работниками времени.

Повышение квалификации персонала — процесс обучения, расширения и дополнения приобретенной квалификации, т.е. обучение лиц, имеющих профессию, с целью их профессионального совершенствования.

Повышение производительности труда — результат управления и вмешательства в ключевые преобразования труда.

Подготовка персонала — формирование у работника знаний и навыков в ' определенной профессиональной сфере.

Подходящая работа — работа, которая пригодна работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, состояния здоровья, транспортной доступности.

Показатели премирования — элемент системы премирования, определяющий направление приложения трудовых усилий работников, имеющий количественные и качественные характеристики и обеспеченный оперативным и (или) бухгалтерским учетом.

Показатели производительности труда — числовые измерители, характеризующие уровень и динамику отдачи каждой единицы используемых факторов производства или их затрат в расчете на единицу выпуска.

Полная занятость — обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности, достойное существование ей и членами ее семьи.

Полная трудоемкость — полные затраты труда на изготовление единицы изделия и общего количества изделий. Включает технологическую трудоемкость, трудоемкость обслуживания и трудоемкость управления.

Поощрение победителей во внутрипроизводственном соревновании — разновидность единовременных премий для поощрения отдельных работников или работников отдельных структурных подразделений предприятия за достижение ими высоких производственных результатов.

Поощрение работников за выполнение особо важных производственных заданий — разновидность единовременных поощрений, имеющих целью привлечь работников к выполнению работ, не входящих в круг их трудовых обязанностей, или входящих, но выполняемых при особых обстоятельствах.

Поощрительная система оплаты труда — система, воздействующая на материальную заинтересованность работников, побуждая их увеличивать свою трудовую отдачу.

Пособие — регулярные или разовые денежные выплаты, предоставляемые гражданам в предусмотренных законом случаях частичной или полной нетру-

доспособности, тяжелого материального положения, поддержки семей с детьми, смерти родственников.

Пособие по безработице — денежная помощь, предоставляемая безработным при наличии трудового стажа, уплате соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда в течение определенного законом срока.

Потребительская корзина — натуральный набор продовольственных и непродовольственных товаров, а также социально-бытовых услуг, используемый для исчисления стоимости жизни.

Потребности населения — совокупность материальных (потребности в пище, одежде, жилище, предметах быта и т.п.), культурных, духовных и социальных (потребности в образовании, удовлетворении культурных запросов, отдыхе, медицинских услугах и т.п.) жизненных благах, требующая удовлетворения.

Потребность — определенная нужда, надобность субъекта (работника, коллектива, общества) в чем-либо для своего нормального функционирования.

Предмет труда — вещество природы, вещь или комплекс вещей, на которые человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда с целью приспособления их для удовлетворения личных и производственных потребностей.

Премирование за основные результаты работы — одна из наиболее распространенных разновидностей поощрения работников, при которой премии выплачиваются за выполнение и перевыполнение показателей, непосредственно входящих в трудовые обязанности работника.

Принудительная система оплаты труда — система оплаты труда, требующая от работника строго определенной трудовой отдачи (регламентированных результатов труда) и не позволяющая выбирать темп работы, последовательность и порядок начисления оплаты.

Прогрессивная сдельная система оплаты труда — разновидность сдельной оплаты труда, когда расценки за каждую единицу продукции после определенного уровня выполнения нормы повышаются.

Прогрессивная система оплаты труда — система оплаты труда, при которой вознаграждение за результаты сверх предусмотренных нормами трудовых затрат растет быстрее темпов роста сверхнормативных результатов.

Проект трудового процесса — документ, определяющий особенности разделения труда; форму его организации, численность и состав исполнителей; систему учета и оценки труда, его оплаты; графики распорядка рабочего дня и синхронизации действий исполнителей во времени и пространстве; схему планировки рабочего места, перечень элементов его оснащения, регламент обслуживания; необходимые средства индивидуальной и коллективной защиты, формы и периодичность инструктажа по технике безопасности; требования к исполнителям и рекомендации по обучению совмещаемым профессиям и функциям, периодическому повышению квалификации; рекомендации по ведению работ в нештатных ситуациях.

Прожиточный минимум — показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем поддержание активного физического состояния взрослых, социального и физического развития детей и подростков.

Производительность труда — показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждой единицы используемого ресурса труда.

Производственная операция — часть трудового процесса, выполняемая одним рабочим или группой рабочих на одном рабочем месте и включающая все их действия по выполнению единицы заданной работы при неизменном предмете труда.

Производственная среда — все, что окружает человека в процессе труда: техническое оснащение предприятия, особенности технологии, состояние зданий и сооружений, санитарно-гигиеническая и эстетическая обстановка, взаимоотношения людей, уровень профессиональной опасности и т.п.

Производственное утомление — временное и обратимое снижение функциональных возможностей организма человека, вызванное непосредственно работой и воздействием условий труда.

Производственный процесс — совокупность трудовых и естественных процессов.

Простая повременная система оплаты труда — разновидность повременной оплаты, при которой выплаты за труд производится только по одному показателю — отработанному времени.

Простая сдельная система оплаты труда — разновидность сдельной оплаты труда, при которой труд оплачивается с учетом только одного показателя — количества произведенной продукции.

Профессиональное заболевание — заболевание, являющееся результатом воздействия вредных и опасных производственных факторов, с обусловленной ими временной или стойкой утратой трудоспособности.

Профессиональный риск — вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти, связанная с исполнением обязанностей по трудовому договору (контракту) и в ряде иных установленных законодательством случаях.

Профессия — род трудовой деятельности человека, который характеризуется комплексом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей экономики.

Процесс планирования производительности труда — совокупность последовательных операций по составлению планов и процедур смены одного события другим.

Прямая сдельная система оплаты труда — разновидность сдельной оплаты труда, при которой выплаты за каждую единицу продукции (расценки) в пределах **и** сверх норм трудовых затрат производятся в одинаковом размере.

Психические процессы — психические явления, протекающие в виде реакций: ощущение, восприятие, память, мышление, внимание и т.п.

Психические свойства личности — жизненная позиция (потребности, интересы, мотивы поведения, ценностные ориентации), темперамент (тип нервной системы), характер, способности и проч.

Психические состояния — психические явления, характеризующие пониженный или повышенный уровень психической деятельности, различные эмоциональные состояния.

Психология труда — наука, исследующая требования к психике человека и его отношению к работе, изучающая психологический портрет личности.

ПРОМЫШЛЕННО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ (ППП) подразделяется на следующие группы: **рабочие** - выполнение различных технологических процессов; **служащие** - переработка различной информации; **младший обслуживающий персонал** (МОП) - поддержание чистоты и порядка на производстве; **охрана**; **ученики** - резерв квалифицированной рабочей силы.

В свою очередь, служащие по выполняемым функциям делятся на три категории: **руководители**, **специалисты** и **технические ис**полнители.

Функции руководителей - принятие решений и обеспечение их выполнения. Функции специалистов (инженеров, экономистов и др.) состоят в подготовке информации (конструкторской, технологической, плановой, учетной), на основе которой руководители принимают решения. Технические исполнители обеспечивают необходимые условия для работы руководителей и специалистов

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗАБОЛЕВАНИЕ - заболевание, которое развивается в результате воздействия на работающего специфических для данной работы вредных производственных факторов и вне контакта с ними возникнуть не может. Частным случаем профессионального заболевания является профессиональное отравление.

Профессиональное заболевание обычно возникает в результате более или менее длительного периода работы в неблагоприятных условиях, поэтому в отличие от травмы точно установить момент заболевания нельзя.

Коэффициенты частоты и тяжести профзаболеваний рассчитывают не на 100, а на 1000 или 10 000 работников

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ заключается в прохождении полного курса подготовки к реализации необходимых знаний, умений и навыков в

определенных целях и условиях и в успешной сдаче квалификационных испытаний.

Основными формами подготовки новых рабочих на производстве являются индивидуальное, бригадное (групповое) и курсовое обучение.

Подготовка служащих осуществляется через высшие и средние специальные учебные заведения. В основе определения числа студентов, принимаемых в вузы и средние специальные учебные заведения, лежат данные прогнозов потребности в специалистах определенного профиля

Обобщающим показателем результативности труда является его производительность, характеризующая объемы выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда.

Организация обслуживания рабочих мест - по существу кооперация труда между основными работниками и работниками вспомогательных служб и подразделений

Организация труда на предприятии - это, с одной стороны, система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок трудового процесса, который складывается из разделения труда и его кооперации между работниками, организации рабочих мест и организации их обслуживания, рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимулирования, планирования и учета труда и который обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных и здоровых условий труда, а также воспитанием дисциплины труда.

Отраслевые резервы - это возможности роста производительности труда, характерные для предприятий конкретной отрасли экономики.

Р

РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА - его способность формировать и поддерживать свой организм в рабочем состоянии, т.е. изменять течение физиологических функций (функций мышечной и нервной системы, дыхания,

кровообращения, обмена веществ и др.), с тем, чтобы обеспечить высокий уровень производительности труда.

Работоспособность - величина непостоянная: она меняется на протяжении рабочего дня недели у года под влиянием различных факторов, для нее характерно фазное развитие. Принято различать последовательно протекающие один за другим следующие периоды работоспособности: врабатывание, устойчивая работоспособность, снижение работоспособности

РАБОЧАЯ ЗОНА - участок трехмерного пространства, ограниченный пределами досягаемости рук в горизонтальной и вертикальной плоскостях с учетом поворота корпуса на 180° и перемещения рабочего на один-два шага. В этой зоне размещаются орудия и предметы труда, постоянно используемые в работе.

Остальная площадь рабочего места составляет вспомогательное пространство, где располагаются предметы, используемые реже, элементы интерьера и др.

РАБОЧЕЕ МЕСТО - часть производственной площади с размещенным на ней технологическим оборудованием и инвентарем, необходимым для эффективного выполнения рабочим или бригадой определенного производственного задания.

Таким образом, рабочее место - это первичная ячейка производственной структуры предприятия.

Многообразие форм конкретного труда обуславливает значительное разнообразие рабочих мест по профессиональной принадлежности работников (станочника, слесаря - сборщика, кузнеца, маляра и др.).

В зависимости от характера выполняемой работы рабочие места могут быть стационарными или передвижными.

По механовооруженности различают рабочие места ручной, механизированной и автоматизированной работы.

По числу исполнителей рабочие места делят на индивидуальные и коллективные (бригадные).

По количеству оборудования, закрепленного за рабочим, могут быть многостаночные и одностаночные рабочие места.

Производственная площадь, отводимая под рабочее место, должна обеспечить размещение оснащения рабочего места в соответствии с планировкой, а также содержать резервы площади для перепланировки рабочего места при переходе на выпуск другой продукции. В производственную площадь включаются также площади, образующиеся между соседними рабочими местами, а также между рабочим местом и стеной (колонной) или проходом (проездом). Эти расстояния устанавливаются в соответствии с нормами проектирования и охраны труда

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА - разграничение и обособление деятельности людей в процессе совместного труда. Различают разделение труда **общее** - обособление различных видов трудовой деятельности в масштабе народного хозяйства (промышленность, транспорт, сельское хозяйство и др.); **частное** - характеризует расчленение и обособление промышленного производства на отдельные хозяйственные отрасли (станкостроение, судостроение и др.); **единичное** - представляют собой обособление различных видов работ в рамках одного промышленного предприятия.

Основными формами внутрипроизводственного разделения труда являются функциональное, технологическое и профессионально-квалификационное.

В соответствии с **функциональным** разделением труда работники предприятия делятся на промышленно-производственный персонал и персонал, занятый на непромышленных работах (хозяйственно-бытовое обслуживание и др.).

Технологическое разделение труда - это расчленение и обособление производственного процесса по предметному или пооперационному принципу. **Предметное** (**подетальное**) разделение предусматривает закрепление за рабочим комплекса разнообразных операций, направленных на изготовление определенного вида изделий. **Пооперационное** - основано на закреплении за специализированными рабочими местами ограниченного набора технологических операций и является основой формирования поточных линий.

Профессионально - квалификационное разделение труда позволяет группировать работников по видам осуществляемых ими технологических

процессов, выделяя различные профессии и специальности, а внутри них - квалификационные разряды и др.

Предметы труда - это все то, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей.

Производительная сила труда - его способность производить по мере роста технической оснащенности производства все больше и больше продукции.

Профессиональное р.т. - по специальностям и профессиям

РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ ведется в соответствии с "Положением о расследовании несчастных случаев на производстве". Действие Положения распространяется только на несчастные случаи, которые произошли: в рабочее время на территории предприятия, а также вне территории предприятия при выполнении работы по заданию администрации предприятия; при доставке рабочих и служащих на работу или с работы на транспорте предприятия, острые отравления, тепловые удары, обморожения, поражения молнией расследуются как несчастные случаи.

В Положении указано, что каждый несчастный случай, вызвавший потерю трудоспособности на срок не менее одного рабочего дня, должен в течение 24 ч (не считая времени, необходимого для прибытия к месту несчастного случая) расследоваться специальной комиссией. Результаты расследования оформляются актом специальной формы в четырех экземплярах. Специальному расследованию подлежат групповые (с двумя и более работниками независимо от тяжести), тяжёлые и смертельные несчастные случаи, а также профессиональные отравления и профессиональные заболевания

РАСШИРЕНИЕ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ рабочего осуществляется путем закрепления за рабочим части вспомогательных или обслуживающих функций на данном рабочем месте, выполнявшихся ранее другими рабочими. Совмещение профессий и расширение трудовых функций рассматриваются не только как средство ликвидации потерь времени и увеличения занятости

рабочего, но и как метод формирования у рабочего широкого производственного профиля. Наряду с этим решаются и другие важные социально-экономические задачи: снижается монотонность труда, повышается культурно-технический уровень рабочих, что способствует росту их профессионального мастерства, труд становится более содержательным и привлекательным

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА - регламентированная продолжительность и чередование периодов работы и отдыха устанавливаемые, в зависимости от особенностей трудовых процессов и обеспечивающие поддержание высокой работоспособности и сохранение здоровья работающих. Режим труда и отдыха предусматривает: определение ежедневной и еженедельной продолжительности работы, а также ежегодных отпусков; определение режима рабочих смен (место смен в течение суток, продолжительность рабочего времени в отдельных сменах, система чередования смен); определение режима пауз (отдыха).

Различают следующие режимы труда и отдыха: внутрисменный, суточный, недельный, годовой

РИТМИЧНОСТЬ ДВИЖЕНИЙ позволяет сохранять темп работы, уменьшать потери времени. Ритм может быть вынужденным (регламентирован технологией процесса) и свободным (задан самим рабочим)

РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА можно определить по следующим показателям:

- выработка продукции на одного работающего

$$П_{пт} = \frac{В_{пл} \cdot 100}{В_{б}} - 100\%,$$

где $В_{пл}$ и $В_{б}$ - выработка продукции на одного работающего после и до внедрения мероприятий;

- экономия численности работающих;
- снижение трудоёмкости продукции

Работодатели — лица, управляющие собственным капиталом либо уполномоченные управлять капиталом, принадлежащим государству, акционерным обществам, хозяйственным товариществам и т.п.

Работоспособность — способность человеческого организма изменять течение физиологических и психологических функций и в соответствии с этим выполнять определенную деятельность с требуемым качеством в течение некоторого периода времени.

Рабочие — работники предприятия, занятые непосредственно созданием материальных ценностей или на работах по оказанию производственных услуг и перемещению грузов.

Рабочий динамический стереотип — устойчивая система взаимосвязанных условных рефлексов.

Размер премии — элемент системы премирования, определяющий величину поощрения за улучшение результатов работы.

Распределительные пенсионные системы — системы, предполагающие, что собранные в социальные фонды (в «общий котел») средства распределяются между престарелыми и нетрудоспособными гражданами на основе установленных законодательством подходов и правил.

Рациональный потребительский бюджет — баланс доходов и расходов, позволяющий определять стоимость жизни групп населения, располагающих доходами, обеспечивающими полное удовлетворение потребностей в материальных благах и услугах; денежная оценка благ и услуг, позволяющих полностью удовлетворять разумные потребности различных социально-демографических групп населения.

Реальные группы — группы, созданные по воле руководства для организации производственного процесса на основе действующих на данном предприятии форм разделения и кооперации труда.

Реальные доходы — номинальные доходы, скорректированные на динамику цен на товары и тарифов на услуги.

Региональные резервы — возможности лучшего использования производительных сил, имеющихся в данном регионе.

Регрессивная система оплаты труда — система оплаты труда, при которой вознаграждение за результаты сверх предусмотренных нормами трудовых затрат растет медленнее темпов роста сверхнормативных результатов.

Регрессивная сдельная система оплаты труда — разновидность сдельной оплаты труда, когда расценки за каждую единицу продукции после определенного уровня выполнения норм снижаются.

Режим труда и отдыха — распорядок, регламентирующий определенное чередование работы и отдыха на протяжении смены, недели, месяца, года.

Ресурсоемкость — затраты примененного в производстве ресурса на единицу полученного результата.

Ресурсоотдача — результат, полученный в расчете на единицу затрат того или иного ресурса.

Руководители — работники, которые в соответствии с занимаемой должностью возглавляют определенную организацию или подразделение и осуществляют на основе единоначалия руководство подчиненными им работниками.

Рынок труда — элемент рыночной экономики, представляющий механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы.

С

СИММЕТРИЧНОСТЬ ДВИЖЕНИЙ означает, что движения должны быть симметричными по отношению к середине корпуса человека (правая и левая рука должны одновременно удаляться от корпуса, чтобы, например, взять детали, и одновременно приближаться к месту сборки). Одновременность и симметричность движений обеспечивают равновесие всего корпуса. Следует устранять движения с резким изменением направления и скорости

СКВОЗНАЯ БРИГАДА (суточная бригада) формируется для обслуживания многосменных производственных процессов. Такие бригады работают на один общий наряд. Организация сквозной бригады способствует сокращению простоев оборудования, так как рабочие не имеют потерь, связанных с передачей и приемкой смены, повышается ответственность рабочих за результаты труда

СМЕННАЯ БРИГАДА создается для выполнения сменного производственного задания

СНИЖЕНИЕ ТРУДОЕМКОСТИ ПРОДУКЦИИ в результате внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда рассчитываетсяпо формуле

$$\Delta T = \sum (T_Б - T_{пл}) \cdot B_{пл},$$

а прирост в связи с этим производительности труда

$$П_{пт} = \frac{\Delta T \cdot 100}{\sum T_Б - \Delta T},$$

где $T_б$ и $T_{пл}$ - трудоемкость изделия до и после внедрения мероприятий; $B_{пл}$ - годовой выпуск изделий после внедрения мероприятий

СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ заключается в выполнении одним рабочим различных функций и работ, относящихся к двум и более разным профессиям (специальностям).

Самозанятость — самостоятельный поиск 'занятий и создание рабочих мест отдельными гражданами за счет собственных средств в целях получения постоянного или временного дохода и удовлетворения собственных потребностей в самореализации.

Сдельная оплата труда — системы оплаты труда, в которых в качестве основной единицы измерения результатов труда выбрано количество произведенной работником продукции.

Сдельная расценка — мера оплаты за единицу произведенной продукции, устанавливаемая на основе тарифной ставки и нормы времени.

Сегментация рынка труда — разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые секторы, зоны, ограничивающие мобильность рабочей силы.

Сертификат безопасности — документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям.

Система заработной платы — способ увязки цены рабочей силы (ставок заработной платы) с результатами труда работников, позволяющий начислять

заработную плату работнику в соответствии с фактическими результатами его труда.

Система социальных гарантий — предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости.

Скрытая безработица — безработица, касающаяся лиц, которые формально заняты в национальном хозяйстве, но в связи с сокращением объемов производства могут быть высвобождены.

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

Служащие — категория работников, осуществляющих подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, делопроизводители, кассиры, статистики, стенографисты и т.п.).

Служба охраны труда — функциональная служба, основными задачами которой являются: организация работы по охране труда; контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективных договоров, соглашений по охране труда; организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, і профессиональных и производственно обусловленных заболеваний и улучшению условий труда; информирование и консультирование работодателя и работников по вопросам охраны труда.

Совместная комиссия (комитет) по охране труда — постоянно действующий на предприятии орган, в состав которого на паритетных основах входят представители работодателя и работников.

Совокупный излишек производительности — разница между стоимостью прироста выпуска продукции (в ценах базового периода) и стоимостью дополнительно введенных в производство за тот же период факторов производства.

Соглашение — правовой акт, содержащий обязательства подписавших его сторон в сфере условий труда, занятости и социальных гарантий для работников или определенной профессии, или отрасли, или территории.

Соглашение **по охране труда** — документ, являющийся правовой формой планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков и ответственных. Заключается между представителями работодателя и уполномоченными работниками представительными органами.

Содержание труда — совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство товаров и услуг. Характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства.

Солидарность — совместная ответственность людей, основанная на личной ответственности и согласии, единодушии и общности интересов.

Социальная защита населения — система мер правового, социально-экономического и организационного характера, гарантируемая и реализуемая государством для обеспечения человеку достойной жизни.

Социальная политика — составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике, регулирующая отношения в обществе в интересах и через интересы основных групп населения.

Социальная помощь (вспомоществование) — предоставление государством и некоммерческими организациями благ и услуг социально уязвимым группам граждан.

Социальное обслуживание престарелых и инвалидов — составная часть системы социальной защиты нетрудоспособных граждан посредством развития форм обслуживания их на дому, а также в стационарных и полустационарных учреждениях на основе бесплатности и частичной платности предоставляемых услуг.

Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (их представителями), позволяющая учитывать взаимные интересы сторон при всей их противоположности и на этой основе достигать согласия по социально-экономическим вопросам, которое закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

Социальное страхование — форма защиты населения от различных рисков, связанных с потерей трудоспособности и доходов.

Социальное страхование профессиональных рисков — страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, обеспечивающее компенсацию в виде пособия по временной нетрудоспособности, ежемесячных и единовременных страховых выплат, оплаты дополнительных расходом на медицинскую помощь, уход, санаторно-курортное лечение, протезирование, обеспечение специальными транспортными средствами, профессиональную переподготовку.

Социально-трудовые отношения — комплекс взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, нацеленных на обеспечение высокого уровня организации труда **и** качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

Социальные выплаты в связи с рождением и воспитанием детей — денежные пособия и компенсационные выплаты женщинам в связи с беременностью и родами, при рождении ребенка, в период отпуска по уходу за ним до возраста полутора лет, ежемесячные пособия на ребенка, выплаты гражданам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

Социальные трансферты — выплаты государством или фирмой денег (или передача товаров и услуг), составляющие часть совокупных доходов граждан (пособия, стипендии, пенсии, дотации и другие выплаты по социальному обеспечению, а также бесплатные услуги).

Социология труда — наука, изучающая труд как общественное явление с точки зрения воздействия работы на общественную жизнь человека, с одной стороны, и общественных отношений на работу — с другой.

Специалисты — категория работников предприятия, занятых инженерно-техническими, экономическими и другими работами, имеющих, как правило, законченное высшее или среднее специальное образование.

Специальность — совокупность занятий и навыков для осуществления узкого круга трудовой деятельности в пределах определенной профессии.

Списочный состав работников предприятия — показатель численности персонала, состоящего в его списках.

Сплоченность производственного коллектива — развитость сотрудничества и групповых коммуникаций на основе взаимной поддержки и обмена опытом в процессе трудовой деятельности.

Среднесписочная численность работников — численность работников предприятия в среднем за определенный период (месяц, квартал, с начала года, год).

Средства индивидуальной и коллективной зашиты — технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов.

Средства труда — вещь или совокупность вещей, с помощью которых человек воздействует на предмет труда.

Ставка заработной платы — одно из условий оплаты труда работника, представляющее собой размер вознаграждения работнику за единицу рабочего времени его функционирования, т.е. выполнения соответствующего этой единице времени объема работ (услуг) требуемого качества.

Стимул — создание условий трудовой ситуации, побуждающей индивида действовать определенным образом.

Стимулирующие доплаты и надбавки — разновидность поощрительных выплат, используемых работодателями для дополнительного вознаграждения работников за достижение ими более высоких и устойчивых результатов труда в сравнении с другими работниками.

Стипендии — регулярные выплаты студентам высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, обучающимся с отрывом от производства.

Стоимость жизни — объективно складывающийся размер необходимых затрат на обеспечение удовлетворения жизненно необходимых потребностей граждан в материальных благах и услугах.

Структура кадров предприятия — соотношение различных категорий работников в их общей численности.

Структура (состав) фонда заработной платы — количественная характеристика классифицированных определенным образом всех видов выплат работникам предприятия и включаемых в их заработную плату.

Субсидии государства (на пополнение фондов социальной защиты) — взносы за неработающих граждан, военнослужащих и государственных служащих, дотации на покрытие дефицита бюджетов этих фондов и налоговые льготы.

Субъект труда — отдельный работник или коллектив.

Схема должностных окладов — табличное изображение применяемых для оплаты труда работников (как правило, руководителей, специалистов и служащих) должностных окладов в соответствии с принятой номенклатурой должностей (профессий) и квалификационных групп.

СОВОКУПНЫЙ ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ФОНД РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (СПФРВ) - это суммарная величина времени, предназначенная для выполнения производственного задания коллективом работников:

$$СПФРВ = Ф_П = Ф_К - \left(\sum НП \cdot Т_{см} + \sum НПС\right),$$

где $Ф_к$ - календарный фонд времени: $Ф_к = Ч_{ппп} \cdot Д \cdot Т_{см}$; НП - целосменные нерезервообразующе затраты рабочего времени; НПС - внутрисменные нерезервообразующие затраты рабочего времени; Чппп - численность промышленно-производственного персонала; Д - количество календарных дней в плановом периоде.

Уровень организации труда

$$У_{от} = \frac{Ф_И}{Ф_П},$$

где $Ф_и$ - использованный фонд рабочего времени: $Ф_и = Ф_{таб} \cdot К_и$; $Ф_{таб}$ - использованное время по табельному учету; $К_и$ - коэффициент использования сменного времени.

Средний коэффициент использования сменного времени:

$$К = \frac{Т^{Ф}_{пз} + Т^{Ф}_{оп} + Т^{Ф}_{обс} + Т^{Н}_{отл}}{Т_{см}},$$

где $T^{ф}_{пз}$, $T^{ф}_{оп}$, $T^{ф}_{обс}$ - фактическое время подготовительно-заключительное, оперативное, обслуживания рабочего места; $T^{н}_{отл}$ - нормативное время на отдых и личные надобности; $T_{см}$ - продолжительность смены

СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ - концентрация производства однородной продукции на основе разделения труда, которая выражается в организации участков, цехов и предприятий массового и крупносерийного производства

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ БРИГАДА создается из рабочих одной профессии, имеющих одинаковую или различную квалификацию и работающих на единый наряд. Такая форма организации коллективного труда целесообразна, если технологический процесс состоит из однотипных операций. Специализированные бригады чаще всего применяются на слесарно-сборочных участках, на монтажных и наладочных работах

СРЕДСТВА ТРУДА - основной капитал предприятия, представляющий собой машины, агрегаты, аппараты, оборудование, приборы и другие предметы и орудия труда, которые используются для производства товаров и услуг. Активные средства труда - машины и оборудование, пассивные - здания и сооружения. Средства труда переносят свою стоимость на товар, услуги равными долями в течение длительного времени

СРОК ОКУПАЕМОСТИ ЗАТРАТ на внедрение мероприятий по совершенствованию организации труда

$$C_{ок} = \frac{З_{ед}}{(C_{б} - C_{пл}) \cdot B_{пл}},$$

где $З_{ед}$ - затраты единовременные (капитальные) на внедрение мероприятий; $C_{б}$ и $C_{пл}$ - себестоимость базовая и отчетная (плановая); $B_{пл}$ - годовой объем продукции (работ) после внедрения мероприятий

Средство индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Сертификация работ по охране труда на производственных объектах (сертификация) - деятельность органов по сертификации, аккредитованных в установленном Министерством труда и социального развития Российской Федерации порядке по подтверждению соответствия работ по охране труда на производственном объекте установленным требованиям.

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Т

Тарифная модель организации заработной платы — наиболее распространенный вариант организации заработной платы, в основе которого лежит тарифная система и в котором все или подавляющее большинство выплат работнику (премии, доплаты, надбавки) имеют базой начисления тарифную ставку (должностной оклад).

Тарифная сетка — табличное изображение тарифных ставок и тарифных коэффициентов, принимаемых для оплаты труда той или иной группы работников.

Тарифная система — совокупность ставок заработной платы (тарифных ставок, должностных окладов), тарифных коэффициентов и условий их применения (классификаторов профессий, квалификационных справочников, перечней условий труда и т.п.) для оплаты труда работников.

Тарифно-квалификационный справочник — упорядоченное изложение характеристик сложности выполняемых работ по профессиям (видам работ) и разрядам, а также требований к знаниям и навыкам работников, их выполняющих.

Тарифное нормирование труда — установление и описание требований к группировке работ по сложности труда, условиям труда на рабочем месте, интенсивности труда, значимости вида деятельности и другим факторам, учитываемым при тарифном нормировании труда; группировка работ по названным

факторам и количественное выражение каждой установленной группы работ в единицах труда, принятого за эталон (редукция труда).

Тарифные коэффициенты — мера нарастания ставок заработной платы от одной классификационной группы к другой, означающая, что в единице труда каждой последующей классификационной группы содержится умноженное на соответствующий коэффициент количество единиц труда предыдущей классификационной группы.

Тарифообразующие факторы — совокупность признаков, характеризующих объективные условия исполнения работ и влияющих на размеры устанавливаемых ставок заработной платы (тарифных ставок, должностных окладов).

Текучесть кадров — индивидуальные неорганизованные перемещения работников между предприятиями, организациями; одна из форм трудовой мобильности, проявляющаяся в виде уволенных за нарушение трудовой дисциплины.

Темпы роста производительности труда — отношение планового уровня производительности труда к базовому уровню в процентах.

Технологическая трудоемкость — затраты труда основных рабочих (сдельщиков, повременщиков). Рассчитывается по производственным операциям, деталям и готовым изделиям.

Трехступенчатый контроль — система текущего контроля за состоянием охраны труда на предприятии, при которой выполнение замечаний и распоряжений предшествующей ступени контролируется последующей.

Трипартизм — система трехстороннего представительства: предпринимателей, профсоюзов и правительства.

Труд — целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, а также оказанию услуг, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивидуума и общества в целом.

Трудовое право — система устанавливаемых и применяемых государством, как правило, с участием профсоюзов и представительных органов работодателей правовых норм, которые регулируют трудовые отношения работников и

работодателей.

Трудовой договор — соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные соответствующим законодательством, коллективным договором.

Трудовой коллектив — совокупность людей, объединенных для производства товаров и услуг в рамках определенной организационно-правовой формы.

Трудовой потенциал — возможные количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники.

Трудовой потенциал предприятия — предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Трудовой потенциал работника — совокупность способностей человека к ТРУДУ) определяющая меру возможного его участия в общественно полезной деятельности.

Трудовой процесс — процесс прямого или опосредованного техническими средствами воздействия работника на предмет труда с целью изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), сопровождающийся затратами физической и нервной энергии человека.

Трудовые правоотношения — урегулированные нормами трудового права отношения по непосредственному применению труда в коллективах, предприятиях, учреждениях, организациях, связанных с созданием материальных и духовных благ, а также производные от них иные общественные отношения.

Трудовые ресурсы — трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

Трудоемкость обслуживания — затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства.

Трудоемкость продукции — затраты живого труда на производство натуральной единицы продукции (товара, изделия, законченного комплекса работ и т.д.).

Трудоемкость управления — затраты труда руководителей, специалистов и прочих служащих.

Тяжесть труда — показатель, характеризующий совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека, его здоровье, жизнедеятельность, восстановление рабочей силы.

ТЕЙЛОР Фридерик Уинслоу (1856-1915) - крупнейший представитель американской и мировой управленческой мысли, один из родоначальников научной организации труда и управления производством. Предложенная им система организации производства, основанная на глубоком разделении труда и рационализации трудовых движений, получила название "тейлоризма"

Главные труды: "Научные основы организации промышленных предприятий" (1912), "Научная организация труда" (1924)

ТЕЙЛОРИЗМ - предложенная Тейлором Ф.У. система организации производства, основные принципы которой сводились к следующему.

- Изучение трудовых процессов следует проводить на основе их расчленения на операции, приемы и движения.
- Каждому рабочему должно быть установлено конкретное напряженное задание или урок.
- Рабочих необходимо обучать рациональным методам и приемам выполнения работ.
- Для изучения трудовых процессов отбираются рабочие, наиболее подходящие по своим психофизиологическим и антропометрическим показателям для выполнения конкретного задания, так называемые "рабочие-чемпионы".
- Труд рабочих тщательно изучается с помощью специальной регистрирующей аппаратуры, из трудового процесса исключаются лишние или нерациональные

приемы и движения и на этой основе разрабатывается инструкционная карта для всех рабочих, выполняющих данную операцию (так называемый "тейлоровский урок") и устанавливается жесткая норма времени.

- За выполнение установленной жесткой нормы вводится повышенная оплата труда, за невыполнение - штраф.
- Рабочие должны быть только исполнителями; предусматривается освобождение их от всех функций, связанных с обдумыванием, расчетами, подготовкой к работе эти функции полностью осуществляет аппарат управления.

Предусматривается полное использование рабочего времени, ликвидация всех его потерь и отклонений от хода производственного процесса. Рабочий не должен отвлекаться на различные виды обслуживания, которое по всем функциям (снабжение, ремонт и др.) выполняют специальные работники

ТЕКУЧЕСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ - процесс неорганизованного перемещения работников с одного предприятия на другое

ТЕМП РАБОТЫ характеризуется количеством трудовых движений в единицу времени или скоростью движений. Эти характеристики непосредственно определяют время выполнения элементов работ

ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА - работа по уходу за рабочим местом, оборудованием и инструментом, необходимыми для выполнения конкретного задания. К ней относятся: замена изношенного инструмента, доведение раствора до необходимой концентрации, уборка отходов производства и другие аналогичные работы

Травмобезопасность - соответствие рабочих мест требованиям безопасности труда, исключающим травмирование работающих в условиях, установленных нормативными правовыми актами по охране труда.

Тяжелые физические работы - виды деятельности с расходом энергии более 250 ккал/ч (290 Вт), (ГОСТ 12.0.005-88).

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ОСНАСТКА и инструменты на рабочем месте должны обеспечивать максимальную экономию рабочего времени, экономию усилий рабочего. Они должны быть удобными в работе, легко сниматься,

устанавливаться и закрепляться в рабочем положении, не требовать от рабочего излишних физических усилий, их работа не должна сопровождаться шумом и вибрацией

ТИПОВЫЕ НОРМЫ ЗАТРАТ ТРУДА разрабатываются на работы, выполняемые по типовой технологии, исходя из требований научной организации труда, передового уровня техники, достигнутых на большинстве или части предприятий, и предназначаются для применения на этих предприятиях. Для тех предприятий, где еще не достигнут тот уровень техники и организации труда, на который рассчитаны типовые нормы, они рекомендуются в качестве эталона для совершенствования организационно-технических условий производства и улучшения нормирования затрат труда

ТИП ПРОИЗВОДСТВА - классификационная категория производства, выделяемая по

ТРУД является первым, основным и естественным условием человеческой жизни. Труд - есть целесообразная деятельность, в процессе которой происходит воздействие рабочей силы на предметы природы для удовлетворения человеческих потребностей.

Иными словами, труд - это система, компонентами которой являются предметы и продукты, средства труда и люди, как субъекты труда, преобразующие в процессе труда предметы в продукты с помощью средств труда.

Процесс труда является системообразующим фактором труда как системы. Без работающего человека нет труда в качестве функционирующей системы. Автоматы не трудятся, а лишь работают в физическом смысле

ТРУД ВРЕДНЫЙ - труд с воздействием вредных факторов, когда в результате длительной работы наступают необратимые изменения здоровья работающих, окружающих людей, природной среды.

ТРУДОВОЕ ДВИЖЕНИЕ - первичный элемент трудового процесса, однократное перемещение работником в процессе труда своего корпуса, руки, ноги, пальцев и т.п. Например, "протянуть руку к инструменту", "взять (захватить пальцами) предмет или рукоятку", "переместить (продвинуть)"

ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС - последовательно выполняемая совокупность трудовых действий, осуществляемая исполнителем (исполнителями) работ при производстве материальных благ или выполнении определенных функций в других сферах деятельности человека.

Трудовой процесс тесно связан с технологическим процессом, они взаимно влияют друг на друга. Характер и содержание технологического процесса в значительной степени определяют характер и содержание трудового процесса. Однако рационализация трудового процесса, его оценка по уровню интенсивности, содержательности или эффективности приемов выполнения работы могут потребовать совершенствования запроектированного технологического процесса.

ТРУДОЕМКОСТЬ определяет затраты живого труда на производство продукции. В нее включаются не только время выполнения работы, но и время регламентированных перерывов. Трудоемкость измеряется в человеко-часах или человеко-минутах.

Основная (технологическая) трудоемкость - это затраты труда основных рабочих, осуществляющих технологическое воздействие на предает труда.

Полная трудоемкость продукции предприятия - это затраты труда промышленно-производственного персонала на производство продукции.

Производственная трудоемкость - это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на изготовление продукции

ТРУД ОПАСНЫЙ - труд с воздействием опасных факторов, когда в процессе труда возможны травмы, гибель работающих и окружающих людей

ТЯЖЕСТЬ ТРУДА - показатель, характеризующий совокупное воздействие всех элементов, составляющих условия труда, на работоспособность человека, его здоровье, жизнедеятельность и восстановление рабочей силы

У

УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА - совокупность действий, выбранных на основании определенной информации и направленных на обеспечение

безопасности, сохранения здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Объектом управления охраной труда на предприятии является деятельность функциональных служб и структурных подразделений по обеспечению безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и на предприятии в целом.

Субъектом управления на предприятии является руководитель предприятия. В функциональных службах и структурных подразделениях управление осуществляют их руководители

УПРАВЛЯЕМОСТЬ - такое распределение функций между человеком и машиной, которое обеспечивает при их взаимодействии ведущую роль человека за счет возможности его опережающих действий и исключения сигналов и команд, дезорганизующих функционирование техники или человека.

Опережение машиной действий человека непременно приводит к утрате контроля над СЧТС, а затем и к потере управляемости ею. Такая система чревата не только аварией, но и возникновением эмоционального стресса у персонала со всеми нежелательными последствиями

Удельная трудоемкость — трудоемкость на 1000 руб. товарной продукции по нормам базового периода при базовой структуре производства.

Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда — лицо, избираемое в структурных подразделениях или на предприятии в целом, в чьи задачи входит: осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда и за соблюдением законных прав работников; представление интересов работников при рассмотрении трудовых споров в части охраны труда; консультирование работников; контроль за соблюдением работниками правил и инструкций по охране труда, применением ими средств защиты; участие в расследовании несчастных случаев и проч.

Управление персоналом — система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и правовых отношений, обеспечи-

вающих эффективную реализацию возможностей человека в интересах как самого работника, так и предприятия (организации) в целом.

Управление производительностью труда — процесс, предполагающий стратегическое и оперативное планирование, а также постоянный контроль за эффективным внедрением систем повышения производительности труда.

Уровень безработицы — показатель, дающий обобщенное представление о состоянии рынка труда в данный момент.

Уровень жизни — развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан.

Условия изменения производительности труда — процессы и явления, ослабляющие или усиливающие действие того или иного фактора, влияющего на ее уровень и динамику.

Условия премирования — элемент системы премирования, определяющий количественно и качественно параметры показателей, которые не могут быть ухудшены в ходе работы по улучшению других показателей премирования.

Условия применения систем оплаты труда — совокупность требований к учету результатов труда, установлению норм трудовых затрат и характеру связи между результатами труда и ценой рабочей силы, обеспечивающих эффективное применение системы оплаты труда.

Условия труда — совокупность факторов производственной сферы и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Условные группы — номинальные совокупности людей, объединенных по таким признакам, как пол, возраст, образование, уровень квалификации, стаж работы в организации.

УРОВЕНЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА оценивается относительным показателем. При этом исходят из того, что любой недостаток в организации труда уменьшает, а каждое улучшение организации увеличивает фонд производительно затраченного времени. Применяют три основных способа исчисления уровня организации труда: с помощью сравнения с совокупным потенциальным фондом рабочего времени коллектива, через оценку различных

направлений организации труда частными коэффициентами и исчисление на их основе интегрированного общего уровня организации труда (методика НИИтруда), по данным аттестации рабочих мест

УРОВЕНЬ УСЛОВИЙ ТРУДА - показатель (коэффициент) отклонений фактических санитарно-гигиенических условий труда от нормативных или предельно допустимых.

Порядок определения частных уровней (коэффициентов) условий труда:

- Если коэффициент **а** определяется для характеристики производственной вредности, для которой установлена санитарная норма или предельно допустимая концентрация (ПДК), то нормативный показатель ($С_н$) делится на фактический ($Ф_1$):

$$a = \frac{С_н}{Ф_у}.$$

- Если коэффициент должен характеризовать соблюдение какого-либо нормативного параметра, ниже которого начинается отклонение от санитарных норм (например, температура воздуха не менее определенного уровня в градусах др.), то фактический показатель делится на нормативный:

$$a = \frac{Ф_у}{С_н}.$$

- Если санитарные нормы установлены как интервал значений нормативного показателя, нарушение границ которого как в ту, так и в другую сторону недопустимо, то коэффициент **а** при превышении границы интервала определяется через соотношение $С_н$ к $Ф_у$, а при уменьшении фактического показателя по сравнению с нижней границей интервала - через отношение $Ф_у$ к $С_н$.
- Частные коэффициенты условий труда (**a_1, a_2, a_3** и т.д.) исчисляются по всем важнейшим показателям данного производства. Общий уровень санитарно-гигиенических условий труда ($А_{ут}$) определяется как среднегеометрическая величина из частных коэффициентов:

$$А_{ут} = \sqrt[n]{a_1 \cdot a_2 \cdot a_3 \cdot \ldots \cdot a_n}.$$

Следует учесть, что частные коэффициенты условий труда, имеющие величину более единицы, при подсчете $А_{ут}$ принимаются равными единице (с тем, чтобы не "улучшать" общий уровень).

После расчета $А_{ут}$ по каждому подразделению предприятия можно определить средневзвешенный уровень. За вес в этом расчете принимается численность работников каждого подразделения

УСЛОВИЯ ТРУДА - совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда. Влияние условий труда на работника может выражаться двояким способом:

1. непосредственное воздействие на организм человека (например, изменение остроты зрения в зависимости от освещенности); такое воздействие легко прогнозируется;
2. воздействие на психику работника, т.е. человек воспринимает объективные условия труда с помощью анализаторов и дает им субъективную оценку; одно и то же объективное условие может быть по-разному оценено различными людьми или даже одним и тем же человеком в разное время и вызвать тем самым различные действия

Ф

ФАЙОЛЬ Анри (1841-1925) - видный представитель французской управленческой мысли, крупный хозяйственный руководитель, создатель собственной концепции управления. Эта концепция сосредотачивает внимание (в отличие от тейлоровской) на социальных отношениях между людьми, возникающих в производственных процессах. Главная работа - "Общее и промышленное управление" (1916)

ФАКТИЧЕСКИЙ БАЛАНС РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ составляется на основании <u>сводки одноимённых затрат рабочего времени</u>; сравнение с нормативным балансом дает основные материалы для <u>анализа результатов ФРВ</u>

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВЕЛИЧИНУ ЗАТРАТ ТРУДА в зависимости от характера и направленности воздействия подразделяются на технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические.

Технические факторы определяются характеристиками вещественных элементов производства: предмета труда, средств труда и др.

Организационные факторы определяются характеристиками форм разделения и кооперации труда, совмещения профессий, организации рабочего места и его обслуживания, методов и приемов труда, режима труда и отдыха, типа производства, режима работы и др.

Технические и организационные факторы предопределяют организационно-технические условия выполнения работ.

Психофизиологические факторы определяются характеристиками исполнителя работ (его пола и возраста, некоторых антропометрических данных, силы, ловкости, выносливости, надежности, эмоциональной уравновешенности и др.), а также некоторыми характеристиками производства, которые обусловлены данной техникой, технологией, организацией производства и труда и непосредственно воздействуют на исполнителя работ (например, параметры зоны досягаемости, рабочей позы, сосредоточенность наблюдения, темп работы и др.).

Социальные факторы определяются характеристиками, прежде всего исполнителя работ, его культурно-технического уровня, стажа работы и др. К социальным факторам относятся и некоторые характеристики производства - это содержательность, привлекательность труда и др.

Экономические факторы определяются характеристиками производства, которые непосредственно связаны с эффективностью производственного процесса (например, уровень качества продукции, дефицитность или высокая стоимость исходных материалов, конечной продукции, технологической оснастки и др.)

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ

- Физическое состояние организма.

- Содержание самой работы. При разнообразной нагрузке, которая требует переключения внимания, утомляемость в процессе труда меньше.
- Условия труда, в которых выполняется работа. Сюда относятся все внешние раздражители (шум, свет, влажность и движение воздуха, температура и др.) и требующие сопротивления организма, а также темп и ритм работы, уровень организации рабочих мест и культуры производства, состояние охраны труда и техники безопасности и др.
- Социальный климат, в котором трудится человек

ФАКТОРЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ оказывают влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда. К ним относятся: **санитарно-гигиенические,** определяющие внешнюю производственную среду на рабочих местах (состояние воздуха, освещенность, шумы и вибрации, различные виды излучений и др.), а также санитарно-бытовое обслуживание; **эстетические,** обеспечивающие формирование положительных эмоций у работников (экстерьер и интерьер производственных помещений, окраска, озеленение, функциональная музыка); эргономические, устанавливающие соответствие параметров оборудования и оснащения рабочих мест антропометрическим и психическим возможностям работающих; **технические,** оказывающие непосредственное воздействие на формирование материально-вещественных элементов условий труда (средства, предметы и орудия труда, технологические процессы и др.).

Кроме указанных выделяют опасные и вредные факторы

ФОРД Генри (1863-1947) - американский предприниматель, организатор крупномасштабного производства автомобилей. Применявшаяся на заводах Форда система организации труда и производства получила название "фордизм" и предусматривала: расчленение всего производственного процесса изготовления автомобилей на мельчайшие элементы на основе дифференциации трудовых процессов, предложенной Тейлором Ф.У.; внедрение механизации и автоматизации производственных процессов; максимальное разделение труда и вытекающая отсюда возможность использовать рабочих низкой квалификации

при высоком темпе работы; применение транспортных средств, регламентирующих трудовые процессы, - конвейеров. Свои представления об организации труда и производства Г.Форд изложил в произведениях: "Моя жизнь и работа" (1922), "Сегодня и завтра" (1926), "Движение вперед" (1930)

Фактическая трудоемкость — суммарные трудовые затраты на выполненный объем работ (услуг).

Факторы изменения производительности труда — движущие силы или причины, оказывающие воздействие на уровень и динамику производительности.

Физиология труда — наука, изучающая трудовой процесс в его физиологическом проявлении, т.е. влияние труда на функции нервной, мышечной, сердечно-сосудистой и других систем организма человека и обратное влияние этих функций на протекание и результативность труда.

Фонд заработной платы — общий объем денежных средств и натуральных выдач (в денежной оценке), которые используются на оплату труда работников и входят в состав издержек работодателя на рабочую силу.

Формирование трудовых ресурсов — процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов.

Формы заработной платы — одна из классификаций систем оплаты по признаку, характеризующему основной результат труда, учитываемый при его оплате.

Функции труда — способ удовлетворения потребностей и фактор общественного прогресса.

Х

Характер труда — качественная характеристика труда, его особенности независимо от содержания.

Ц

Цена рабочей силы — совокупность выплат и натуральных видов услуг, которые работодатель обязан произвести в пользу наемного работника в соответствии с условиями найма, действующими законами и другими обязательствами.

Ч

ЧАСТНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ - коэффициенты оценки уровня организации труда - отражают состояние организации труда по тому или иному направлению: внедрение бригадных форм организации труда, организация заработной платы, использование фондов материального поощрения, совмещение профессий рабочими, многостаночное обслуживание, применяемость рациональных методов труда рабочими, организация рабочих мест, обслуживание рабочих мест, нормирование труда, напряженность норм, нормирование труда служащих, условия труда. Интегральная оценка уровня организации труда может быть определена как сумма частных коэффициентов, взвешенных по степени их влияния на прирост производительности труда, или как их среднегеометрическая величина.

Недостаток указанной методики - слабая связь частных коэффициентов с динамикой производительности труда, а также - возможность повторного счета в интегральном показателе

ЧИСЛЕННОСТЬ СПИСОЧНАЯ включает в себя не только явочную численность ($Ч_я$) но и тех, кто не работает в данный момент на предприятии (больные, отпускники, находящиеся в командировке и др.). Рассчитать списочную численность можно, зная явочную и отношение номинального фонда времени работающего к реальному (с учетом сложившихся на предприятии потерь и других невыходов):

$$Ч_{сп} = Ч_я \cdot К_{пр}, \quad где \quad К_{пр} = \frac{Ф_{ном}}{Ф_р},$$

где $К_{пр}$ - коэффициент приведения явочной численности к списочной; $Ф_{ном}$ и $Ф_р$ - номинальный и реальный фонд времени работающего

ЧИСЛЕННОСТЬ ЯВОЧНАЯ - число работников, находящихся в данный момент на работе (или необходимых для выполнения определенного задания, работы). Средняя явочная численность определяется путем деления суммы фактически отработанного времени за исследуемый период на фонд времени одного работающего за этот же период

ЭКОНОМИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ от сокращения внутрисменных потерь рассчитывается так:

$$\Delta T_{пот} = \Delta t_{пот}^{см} \cdot Ч_{пр} \cdot Ф_{дн},$$

где $\Delta t_{пот}^{см}$ - среднее сокращение потерь на одного рабочего в смену; $Ч_{пр}$ - численность производственных рабочих; $Ф_{дн}$ - количество рабочих дней в

ЭКОНОМИЯ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТАЮЩИХ ($Э_ч$) в результате внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда рассчитывается по формулам, приведенным в ст. "Экономический эффект от пересмотра норм". Прирост производительности труда в связи с этим

$$П_{пт} = \frac{Э_ч \cdot 100}{Ч_{ср}^{пл} - Э_ч},$$

где $Ч_{ср}^{пл}$ - расчетная среднесписочная численность работающих, исчисленная на объем производства планируемого периода

ЭЛЕКТРОМАГНИТНЫЕ ИЗЛУЧЕНИЯ являются результатом работы мощных радиостанций, промышленного электротермического оборудования, исследовательских установок, измерительных и контролирующих устройств.

Энергия электромагнитных полей применяется также для очистки полупроводников, выращивания полупроводниковых кристаллов и пленок, ионизирования газов, получения плазмы, поддержания разряда при сварке в инертных газах и в других технологических процессах.

Электромагнитные поля на человека воздействуют посредством напряженностей электрического и магнитного полей, потока энергии, частоты колебаний; характер их воздействия зависит от размера облучаемой поверхности тела и индивидуальных особенностей организма. Переменное электрическое поле вызывает нагрев тканей человека. Наиболее интенсивное воздействие испытывают органы с большим содержанием воды (глаза, мозг, почки, желудок и др.).

Нормируемыми параметрами являются напряженность электромагнитного поля, плотность потока энергии, продолжительность воздействия.

Ослабление воздействия электромагнитного поля на рабочем месте можно достигнуть путем увеличения расстояния между источником излучения и рабочим местом, путем уменьшения мощности излучения генератора, установкой отражающего или поглощающего экранов между источником и рабочим местом, применением индивидуальных средств защиты

Экономика труда — наука, изучающая и разрабатывающая методы сознательного использования обществом сформулированных политической экономией законов и закономерностей в области повышения эффективности, организации и условий труда, материального и морального обслуживания престарелых и нетрудоспособных граждан, формирования уровня и качества жизни.

Экономическая теория труда — подраздел политической экономии, исследующий социально-экономическую сторону трудовых отношений, анализирующий государственную политику в области организации общественного труда, функционирования и результатов деятельности рынков труда, его оплаты и формирования доходов, уровня и качества жизни, формулирующий законы в области производства, распределения и потребления трудового потенциала общества.

Экономическая эффективность — разность между полученной экономией (включая дополнительную прибыль) и затратами, связанными с внедрением мероприятия.

Экономически активное население — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Экономически неактивное население — часть населения, вне рабочей силы, которая не имеет работы, не ищет ее и не готово работать.

Эффект масштаба — влияние увеличения масштаба производства (объемов используемых экономических ресурсов в одной и той же пропорции) на чистый показатель производительности труда и общую производительность.

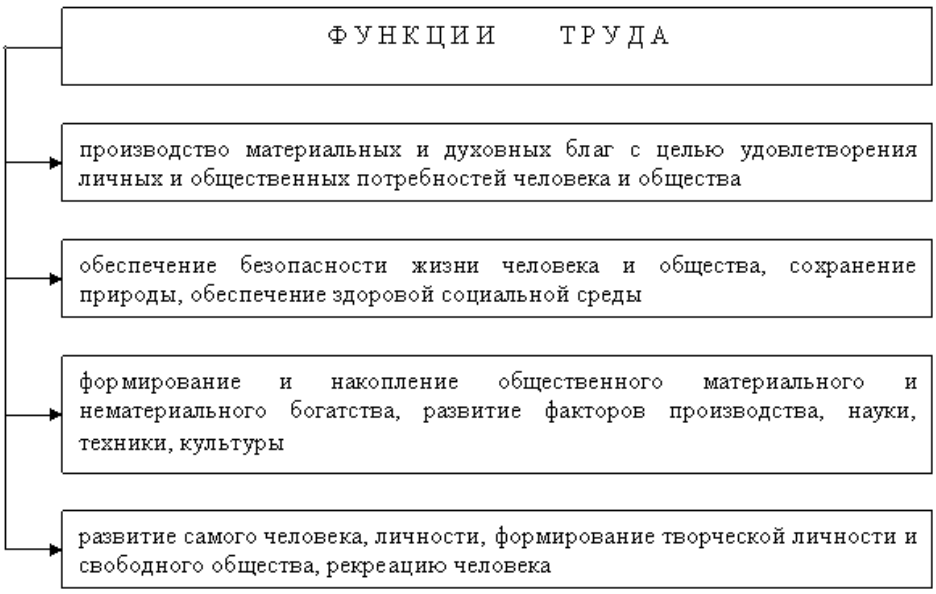
Эффективность систем премирования — одна из характеристик системы премирования, позволяющая судить о ее результативности с точки зрения тре-

бований к организации заработной платы и получаемого в результате трудовых усилий работника эффекта в натуральном и денежном выражении.

Эффективный (реальный) фонд рабочего времени — среднее количество рабочих дней, полезно используемых в течение планового (расчетного) периода.

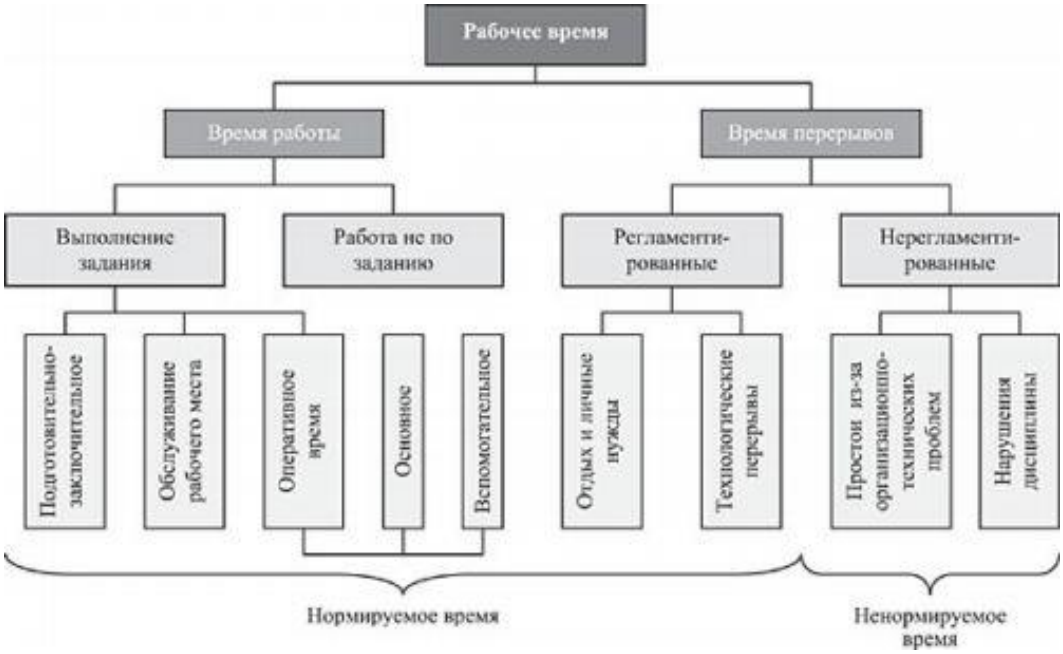
ЭКОНОМИКА ТРУДА В ТАБЛИЦАХ И СХЕМАХ

Функции труда



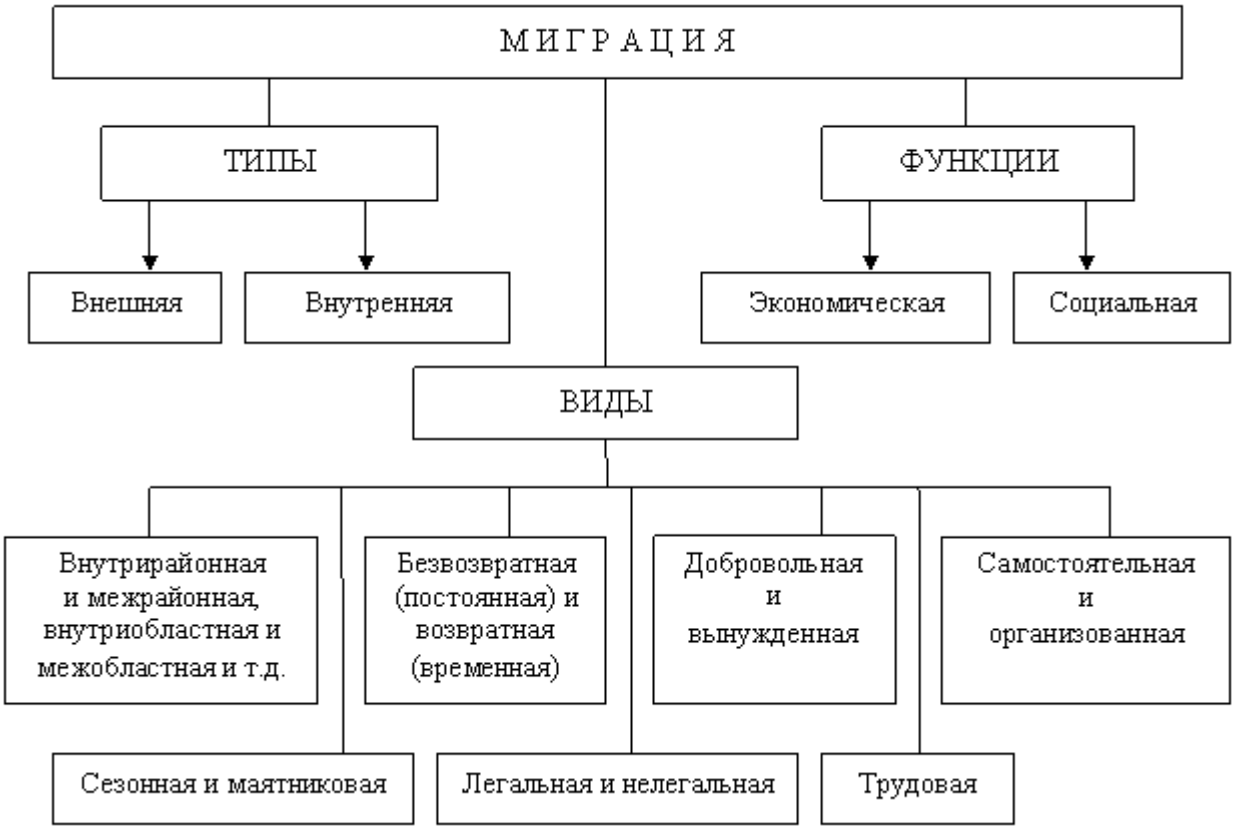
Классификация труда по группам признаков

Структура рабочего времени в нормировании труда



Структура нормы времени

Типы, виды и функции миграции



Классификация форм занятости

Признак классификации	Формы занятости
Форма собственности на средства производства	Труд по найму, предпринимательство, самозанятость (ремесленничество, ЛПХ)
Место выполнения работы	На предприятии (фирме), на дому, вахтовым методом
Регулярность трудовой деятельности	Постоянная, временная, сезонная и эпизодическая
Режим работы	С жестким и гибким графиком
Легитимность трудоустройства	Формальная (зарегистрированная) и неформальная
Статус деятельности	Основная и дополнительная (вторичная)

Основные особенности первичного и вторичного рынков труда

	Особенности	Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
1.	Уровень оплаты труда	Высокий	Низкий
2.	Важнейшие зарплатообразующие факторы	Должность, стаж, квалификация, мера ответственности	Выработка, дисциплинированность
3.	Специфика систем заработной платы	Высокая доля единовременных выплат, индивидуальный характер оплаты труда	Ведущая роль основной заработной платы, коллективная форма оплаты труда
4.	Содержание труда	Творческий, высококвалифицированный труд	Исполнительский, рутинный труд
5.	Условия труда	Хорошие	Плохие
6.	Степень ответственности за конечные результаты производства	Высокая	Низкая
7.	Поддержка со	Большая	Слабая

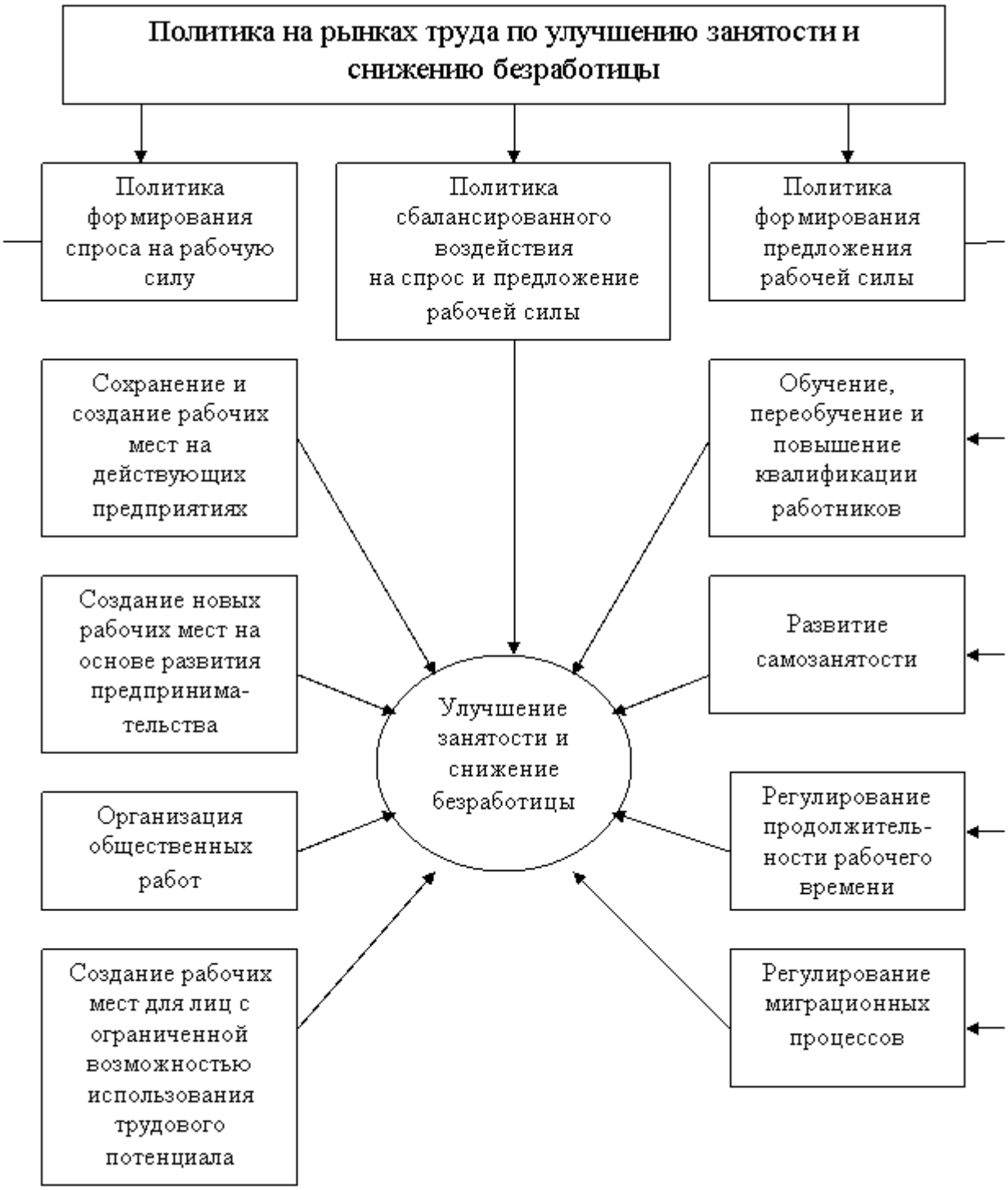
	стороны профсоюзов		
8.	Характер занятости	Стабильный	Прерывный
9.	Особенности рабочего времени	Нормальная или ненормированная продолжительность рабочего дня, недели, года	Неполный рабочий день, неделя; сезонная и временная работа
10.	Продолжительность трудовых контрактов	Долгосрочная	Краткосрочная
11.	Развитость нормирования труда	Низкая	Высокая
12.	Доля женщин, молодежи, людей предпенсионного возраста, других лиц, особо нуждающихся в социальной защите	Низкая	Высокая
13.	Степень социальной защищенности	Высокая	Низкая
14.	Объем вложений в образование и профессиональную подготовку	Большой	Малый
15.	Возможности продвижения по службе	Широкие	Ограниченные
16.	Степень участия работников в управлении производством	Высокая	Низкая

Классификация видов безработицы

Признак классификации	Виды безработицы
Причины возникновения	Фрикционная, структурная (в том числе технологическая), циклическая (кризисная), институциональная, добровольная, сезонная, сегментарная, экономическая (конъюнктурная) и др.
Естественный характер	Фрикционная, структурная, институциональная

Вынужденный характер вследствие сокращения спроса на труд	Циклическая (кризисная), структурная (в том числе технологическая), технологическая, конверсионная
Сокращение предложения рабочей силы	Институциональная, добровольная
Реализация права на труд	Нормальная, оптимальная, вынужденная, хроническая, застойная, интеллектуальная
Продолжительность	Временная, продолжительная, хроническая, застойная
Характер проявления	Региональная, сегментарная, открытая (явная), скрытая
Степень охвата экономики	Общая, региональная, отраслевая
Степень учета	Реальная, официальная (регистрируемая)
Социально-экономический состав безработных	Половозрастная (женская, молодежная, лиц предпенсионного возраста), профессиональная, среди социально-неустроенных групп населения (инвалиды, бывшие заключенные), этническая

Направления государственной политики занятости



Функции службы занятости

СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

- Анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда
- Учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства
- Оказание помощи трудящимся в подборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых работников
- Организация профориентации и профконсультирования высвобождаемым работникам и незанятому населению
- Организация профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации безработных в системе службы занятости или в других учебных заведениях
- Участие в подготовке и реализации программ занятости, участие в решении проблем международного сотрудничества по вопросам занятости
- Регистрация безработных и оказание им помощи, включая выплату пособий
- Организация общественных работ
- Контроль за соблюдением трудового законодательства

Разновидности показателей выработки продукции.

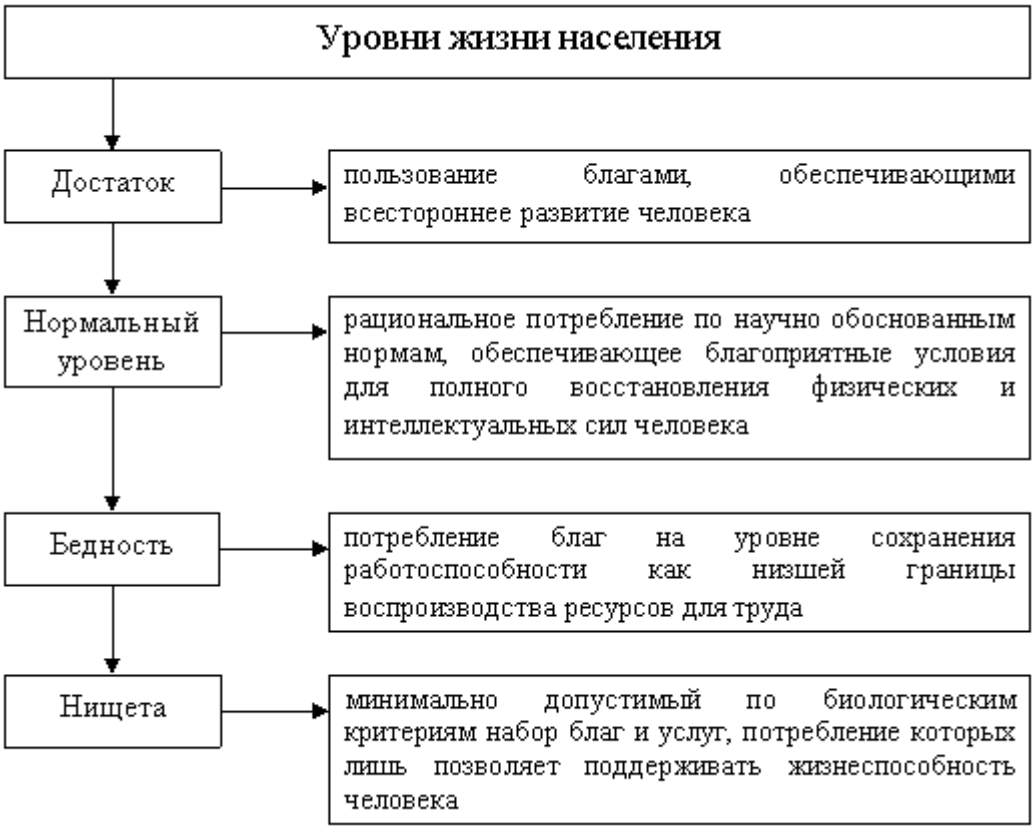
Показатели и индикаторы уровня жизни населения

Показатели уровня жизни	Индикаторы показателей
I. Удовлетворение основных физических потребностей	
1. Здоровье	1.1. Общая смертность на 1 или 100 тыс. населения 1.2. Число детей, умерших в возрасте до 1 года на 1000 родившихся 1.3. Ожидаемая продолжительность жизни 1.4. Заболеваемость с утратой трудоспособности Другие
2. Питание	2.1. Потребление основных продуктов питания Другие
2. Питание	2.1. Потребление основных продуктов питания

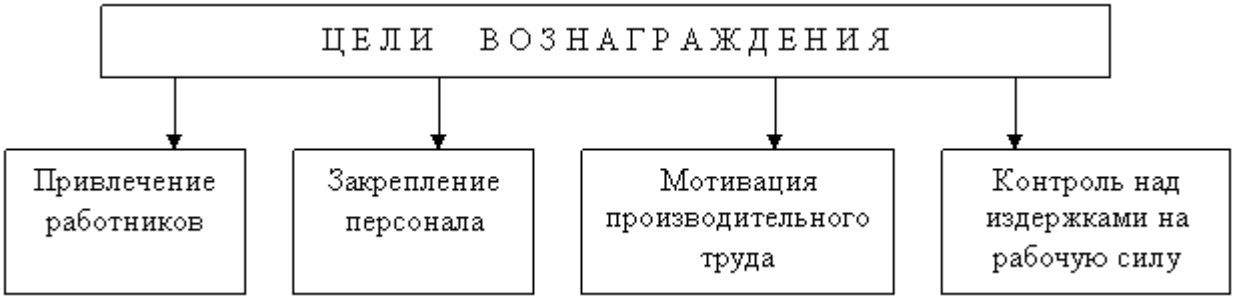
	Другие
3. Жилище	3.1. Ввод в действие общей площади жилых домов 3.2. Общая площадь жилищ 3.3. Благоустройство жилищного фонда 3.4. Средний размер квартир Другие
4. Домашнее имущество	4.1. Обеспеченность населения предметами культурно-бытового и хозяйственного назначения 4.2. Продажа населению предметов культурно-бытового назначения Другие
5. Платные услуги	5.1. Объем платных услуг населению 5.2. Структура платных услуг населению 5.3. Объем бытовых услуг Другие
II. Удовлетворение духовных потребностей	
6. Культурный уровень населения	6.1. Уровень образования населения 6.2. Объем издаваемых книг и брошюр 6.3. Объем издаваемых журналов и других периодических изданий 6.4. Обеспеченность населения телевизорами Другие
III. Удовлетворение социальных потребностей	
7. Условия труда	7.1. Потери рабочего времени в промышленности (в среднем на одного рабочего, дней) 7.2. Изменение условий труда работников 7.3. Травматизм на производстве (число пострадавших при несчастных случаях с утратой трудоспособности на один рабочий день и более, и со смертельным исходом на 1000 работающих) Другие
8. Условия отдыха	8.1. Численность детей, отдохнувших в летних оздоровительных лагерях Другие
9. Социальное обеспечение	9.1. Соотношение средних и минимальных размеров пенсий и оплаты труда 9.2. Соотношение средних размеров пособий на детей и их прожиточного минимума 9.3. Соотношение размеров пенсий и прожиточного минимума

	Другие
10. Социально-бытовая обстановка	10.1. Общая численность безработных 10.2. Смертность от несчастных случаев, отравлений, травм, убийств и др. 10.3. Забастовки (число человеко-дней потерь рабочего времени, число участников) 10.4. Число зарегистрированных преступлений 10.5. Объем сброса загрязненных сточных вод 10.6. Выбросы в атмосферу загрязняющих веществ Другие
11. Доходы и расходы	11.1. Денежные доходы населения, в т.ч. по видам 11.2. Денежные расходы населения, в т.ч. по видам 11.3. Среднемесячная зарплата работающих в экономике, в т.ч. по отраслям, регионам и профессиям 11.4. Прирост сбережений населения во вкладах Другие

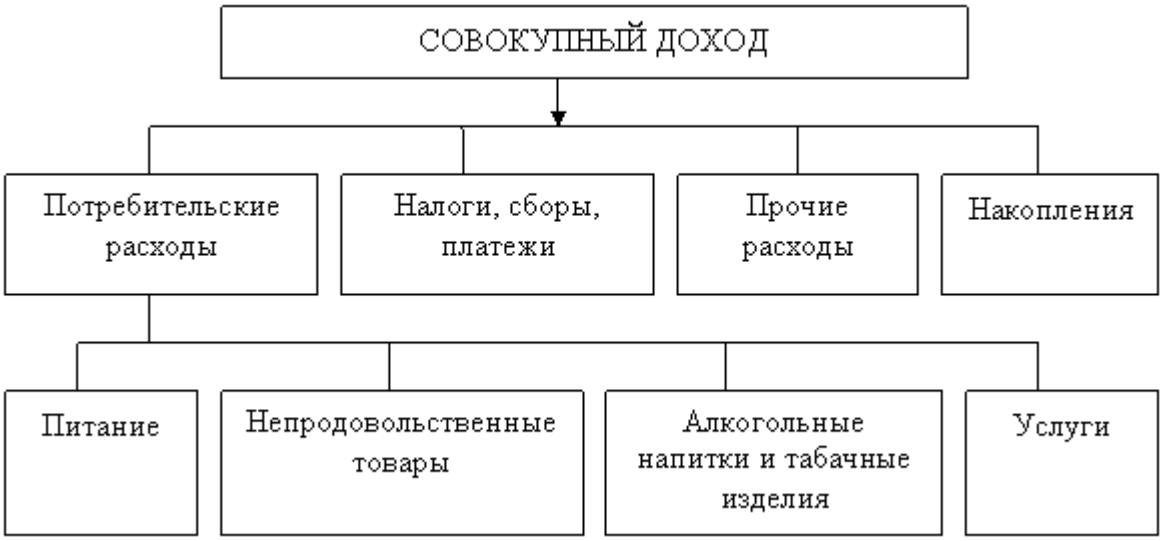
Уровни жизни населения



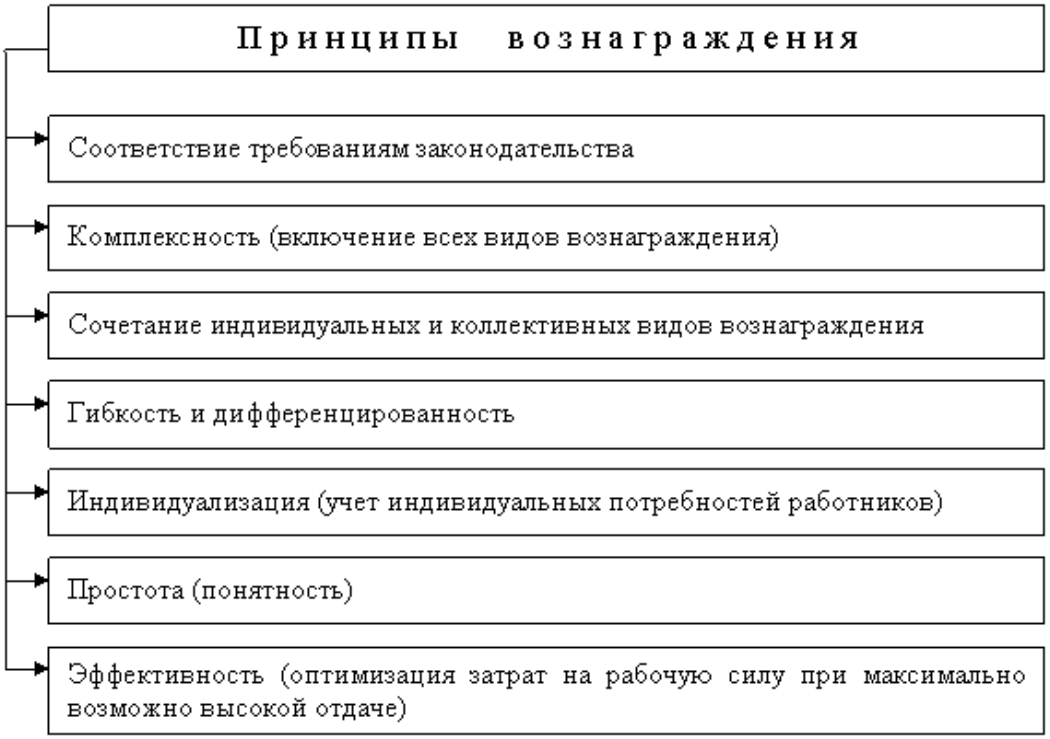
Цели вознаграждения.



Использование совокупного дохода

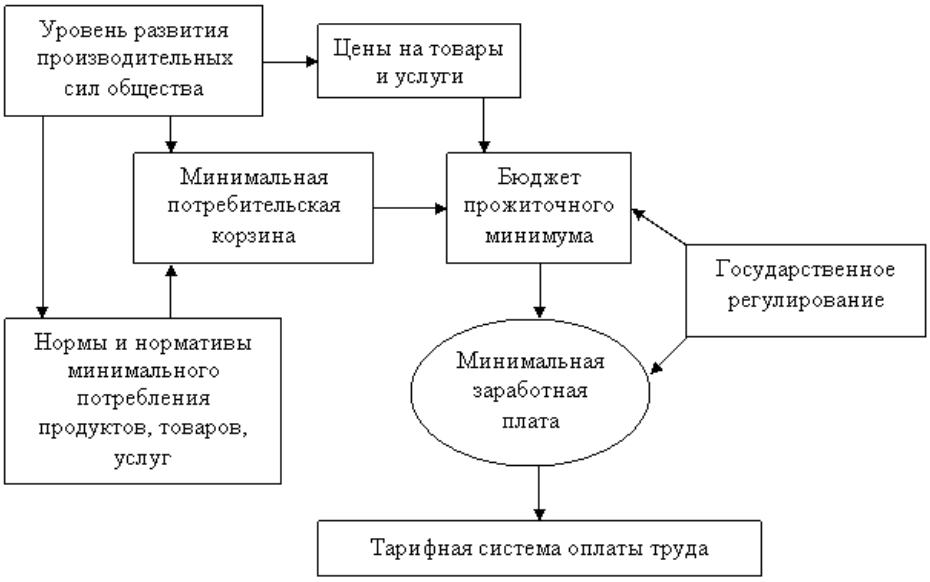


Принципы вознаграждения



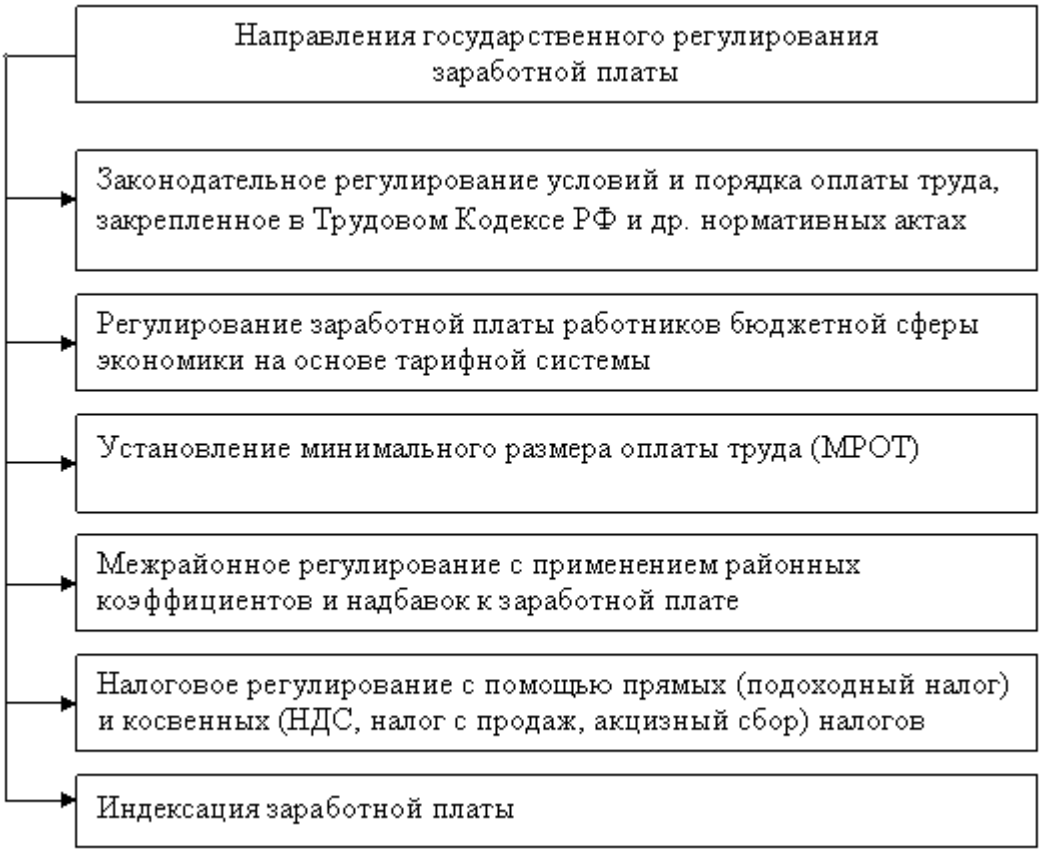
Функции заработной платы

Взаимосвязь бюджета прожиточного минимума с оплатой труда

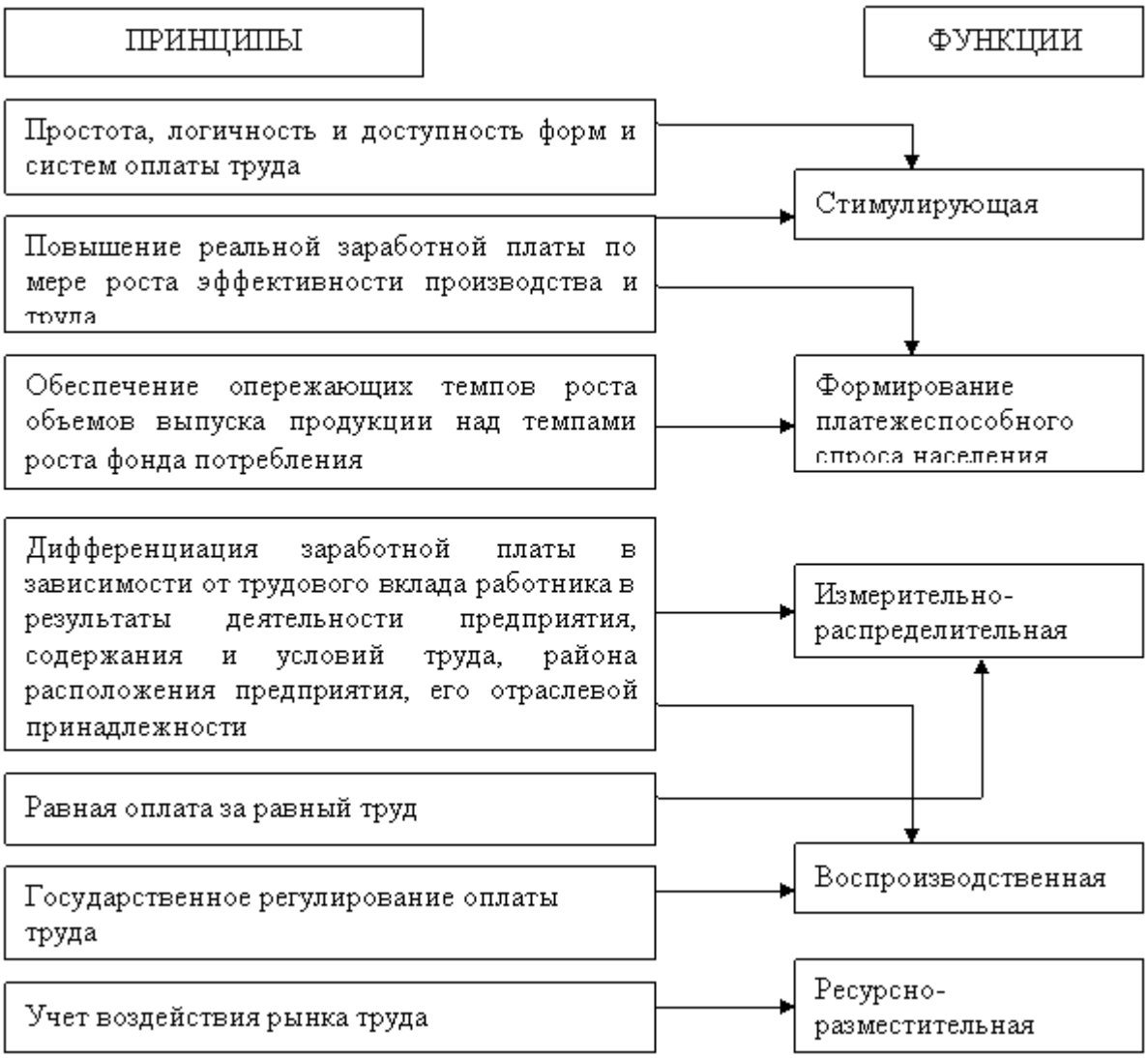


Факторы формирования заработной платы

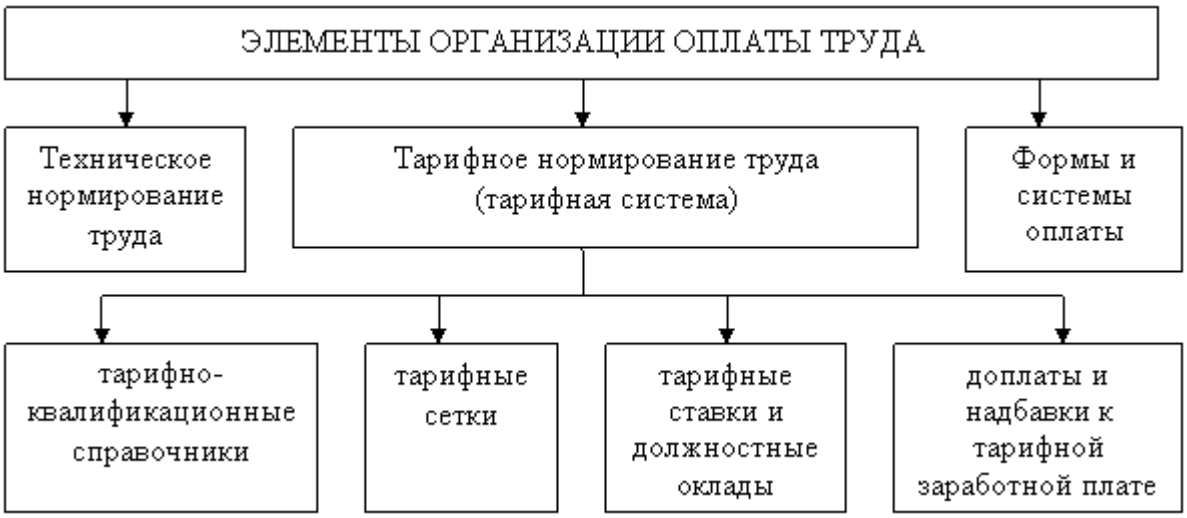
Направления государственного регулирования заработной платы



Связь организации и функций заработной платы



Элементы организации оплаты труда



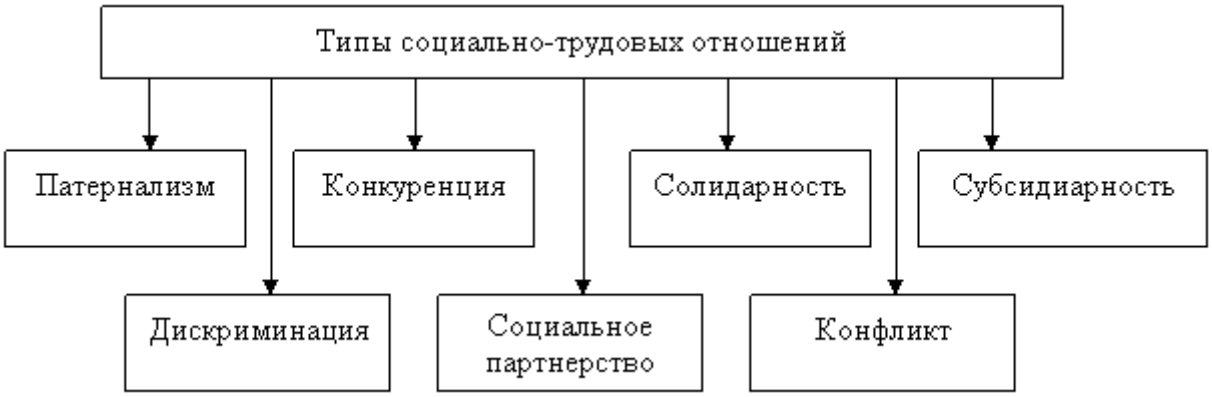
Системы оплаты труда

Системы сдельной формы	Системы повременной формы	Нетрадиционные системы
прямая сдельная	простая повременная	бестарифная
косвенная сдельная	повременно-премиальная	переменной заработной платы
сдельно-прогрессивная		групповой заработной платы
Аккордная		платы за знания
сдельно-премиальная		участия в прибылях
бригадная сдельная		участия в капитале
Индивидуальные	коллективные	

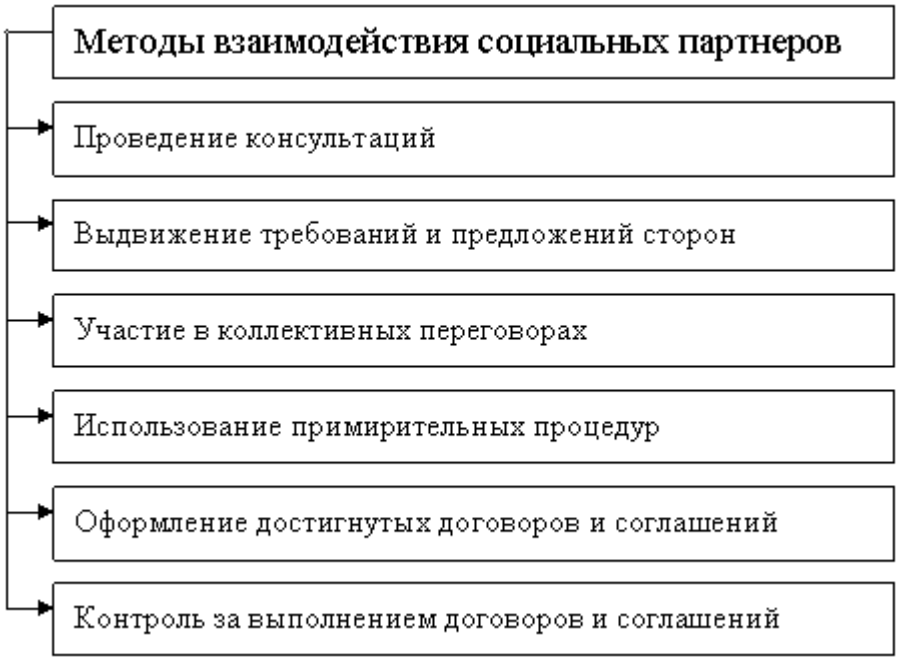
Виды доплат и надбавок к тарифным ставкам

Доплаты	Надбавки
за работу на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда	за высокое профессиональное мастерство
при выполнении работ различной квалификации	за достижения в труде
за высокую интенсивность труда (например, на конвейерах)	за выполнение особо важных и особо срочных работ
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	за стаж работы в неблагоприятных климатических условиях
за работу в сверхурочное время	
за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	
за работу в ночное время	

Типы социально-трудовых отношений



Методы взаимодействие социальных партнеров.

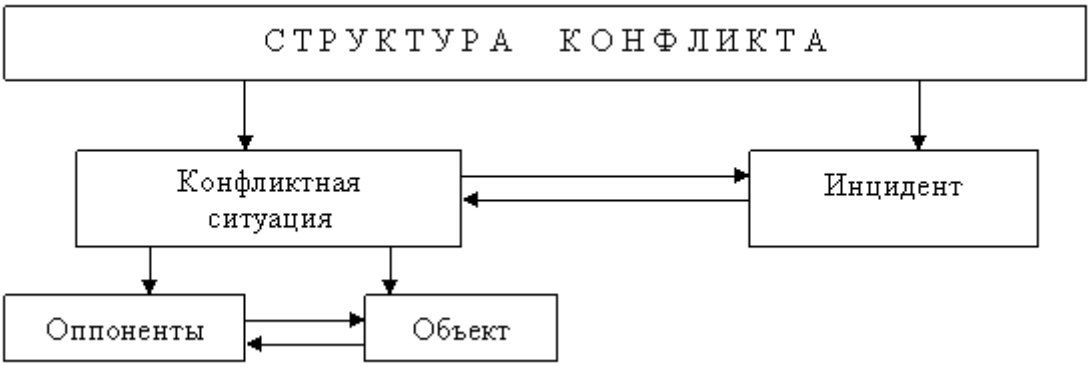


Система социального партнерства в РФ

Уровни коллективно-договорного регулирования	Виды соглашений	Участники соглашений
Федеральный	Генеральное	Общероссийские объединения работодателей; Общероссийские объединения профсоюзов; Правительство РФ
	Отраслевое (тарифное); Профессиональное	Министерства, комитеты, объединения работодателей; Отраслевые объединения

	(тарифное)	профсоюзов; Минтруд РФ
Субъект РФ (республика, край, область, автономная область, города федерального значения, автономный округ)	Специальное; Региональные; Отраслевые; межотраслевые	Объединения работодателей субъектов РФ; Объединения профсоюзов субъекта РФ; Орган исполнительной власти РФ
Территориальный (район, город)	Профессиональные (тарифные); Территориальные	Территориальные объединения (организации) работодателей; Территориальные объединения (организации) профсоюзов; Органы исполнительной власти (местного самоуправления)
Предприятия	Коллективный договор	Представительные органы работников (профсоюз, совет трудового коллектива и др.); руководитель предприятия или иное уполномоченное лицо

Структура конфликта.

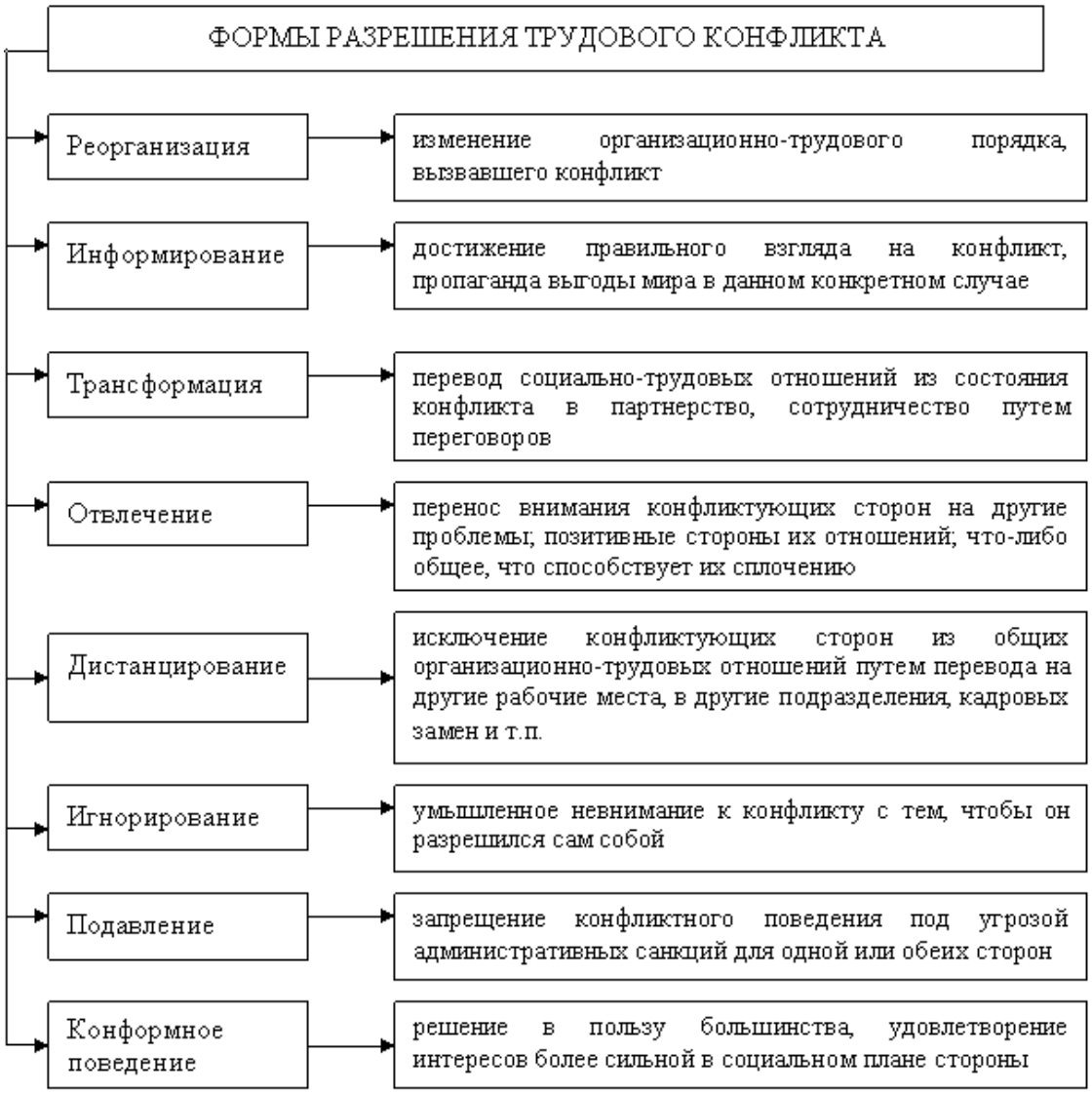


Последствия трудовых конфликтов

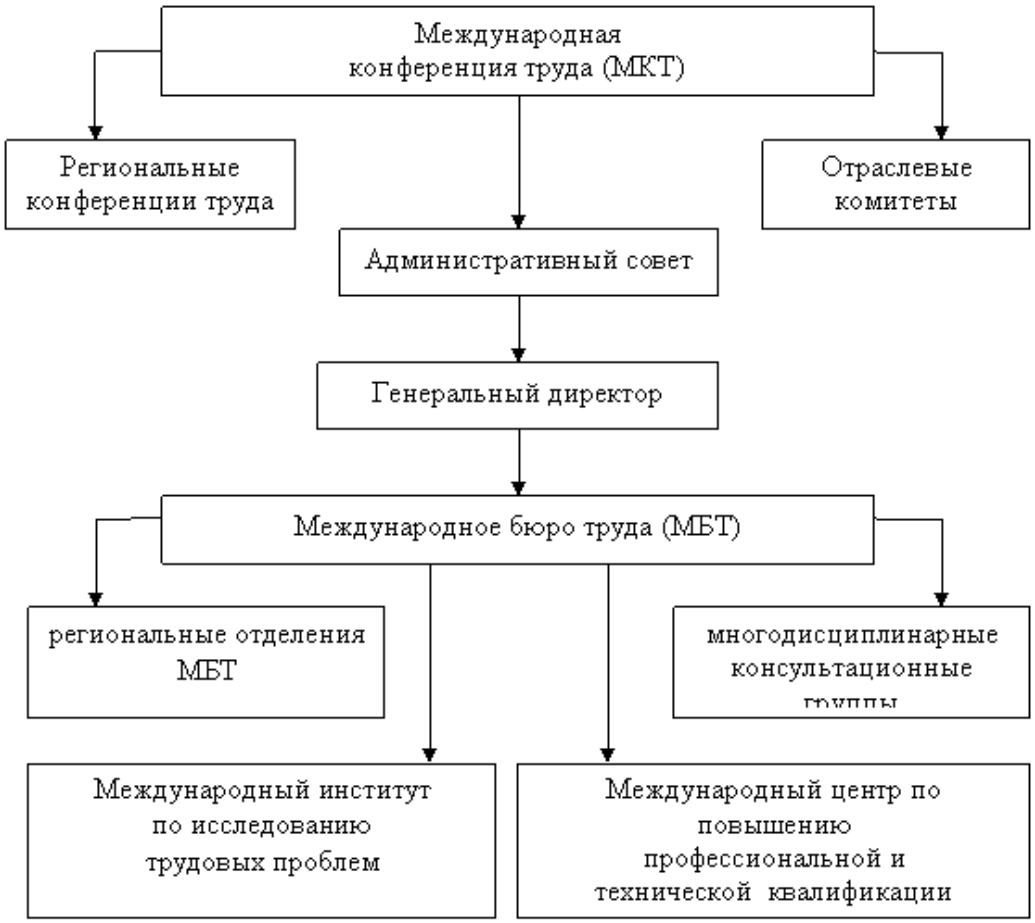
Функциональные последствия	Дисфункциональные последствия
поиск и выработка взаимоприемлемого решения	усиление настроений враждебности
снятие враждебности, несправедливости	падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности

конфликтующих людей	
появление условий для сотрудничества, творчества, взаимопонимания	свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения; ухудшение взаимопонимания сторон
анализ проблем и разработка различных вариантов их решений	подрыв определенных общих связей организации, культуры и традиций
	фактические потери времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо
	не разрешение, а запутывание возникающих проблем

Формы разрешения трудового конфликта



Структура Международной организации труда



Основные задачи Международной организации труда.

Основные задачи МОТ

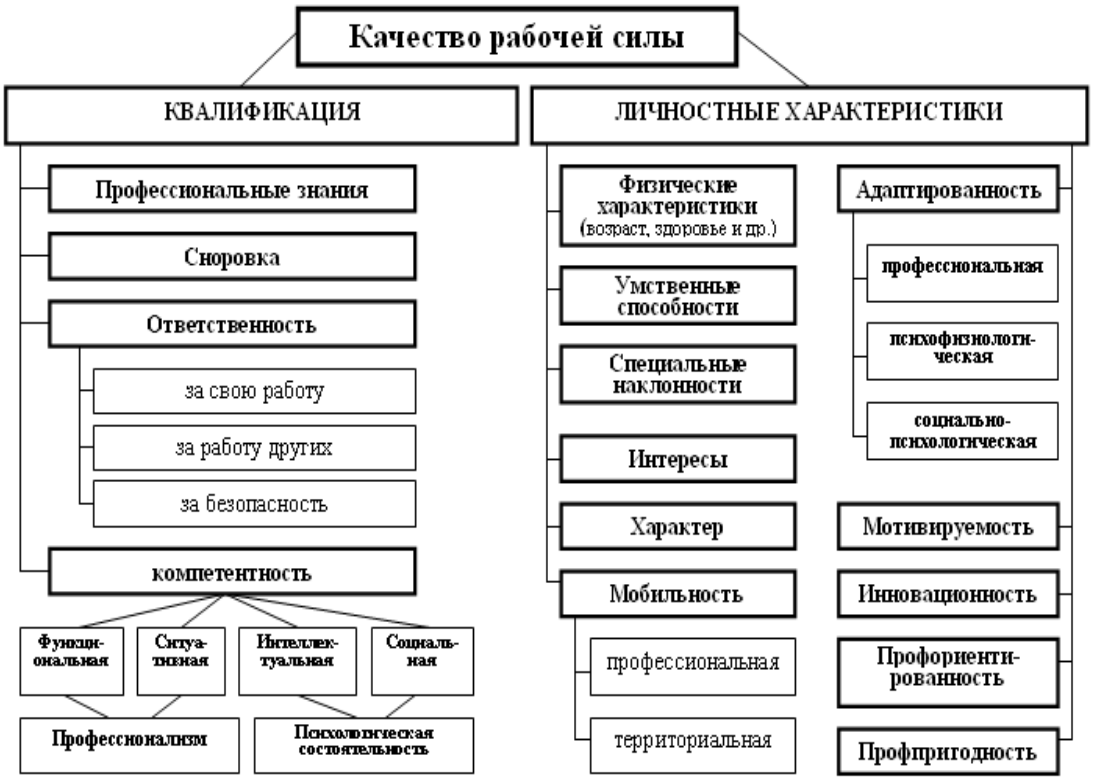
- Разработка международной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем
- Создание и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций в целях осуществления данной политики
- Помощь странам - участницам в решении социально - трудовых проблем (техническое сотрудничество)
- Защита прав человека (права на труд, на объединение, защита от принудительного труда, от дискриминации и т. п.)
- Борьба с бедностью за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения
- Разработка программ улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охрана и восстановление окружающей среды
- Содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений
- Разработка мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся: женщин, молодежи, инвалидов, пожилых людей, трудящихся-мигрантов.

Основные методы работы Международной организации труда.

Методы работы МОТ

- Разработка и принятие международных трудовых норм в Конвенциях и рекомендациях и контроль за их исполнением
- Проведение исследований и осуществление публикаций по социально-трудовым проблемам
- Оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем (техническое сотрудничество)

Содержание понятия "качество рабочей силы"



Основные показатели уровня жизни[1]

Объемные (абсолютные)	Удельные (средние)
Объем национального дохода	Доля фонда потребления в национальном доходе
Номинальные доходы населения	Реальный доход на душу населения
Фонд заработной платы	Средняя и минимальная заработная плата
Доходы от предпринимательской деятельности	Средний доход от предпринимательской деятельности на душу населения
Объем пенсионных фондов	Средний и минимальный размеры пенсии

[1] См. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. – Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 1999. С.19.

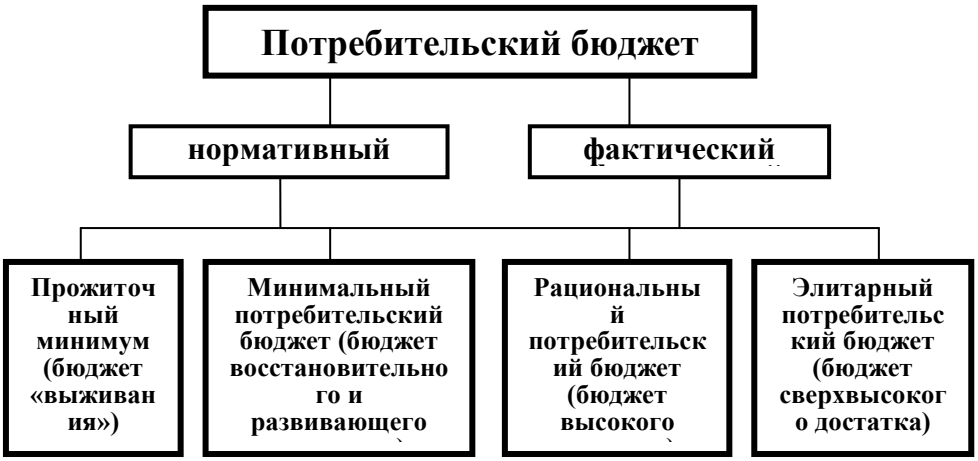
Объем товарооборота	Товарооборот на душу населения
Объем выполненных услуг	Объем услуг на душу населения
Величина жилого фонда	Обеспеченность жильем на одного человека (кв. м, комнат)
Численность занятых в отраслях экономики	Доля безработных в экономически активном населении
Сумма вкладов населения в сберегательный банк	Средний размер вклада
Естественный прирост населения	Продолжительность жизни

Показатели качества трудовой жизни

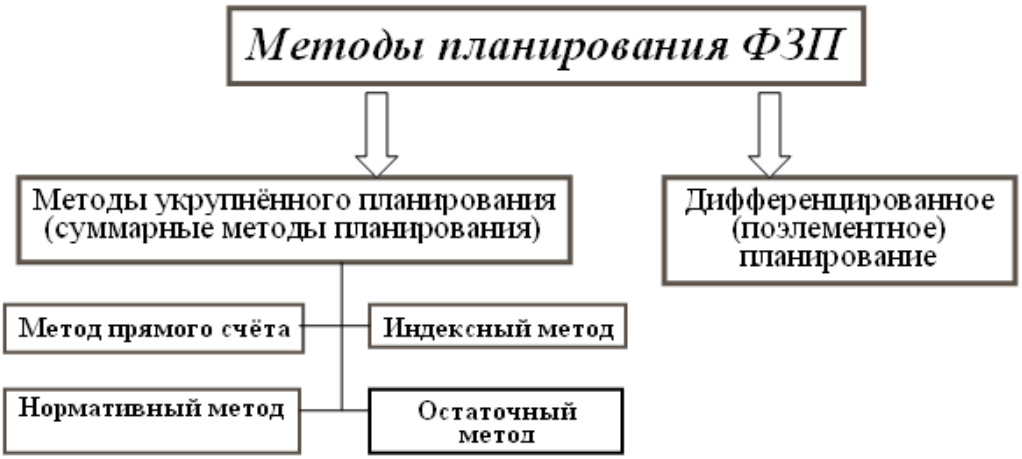
Уровни оценки		
С позиций работника	С позиций предпринимателя	С позиций общества в целом
Удовлетворенность трудом Наличие (отсутствие) стрессовых ситуаций на производстве Возможности личного продвижения Условия труда Возможность профессионального роста и самовыражения Психологический климат Содержательность труда	Эффективность труда Профессиональная адаптация Текучесть кадров Отчуждение[2] труда Трудовая дисциплина Отождествление целей работника с целями предприятия Число конфликтов Отсутствие случаев производственного саботажа, забастовок	Качество и уровень жизни (стоимость потребительской корзины) Уровень качества рабочей силы Стоимость системы социальной защиты работников и их семей Потребительское поведение Социальная адаптация Отчуждение от общества Показатели удовлетворённости жизнью

[2] **Отчуждение** – это форма отношения к труду, характеризующаяся настроениями бессмысленности, беспомощности, отстранённости.
Бессмысленность труда – отсутствие у людей, выполняющих какую-то операцию или часть работы, представления о назначении конечного продукта, области его использования, осознания полезности или вредности выполняемой работы. *Беспомощность* – чувство незащищённости перед руководством, собственником, коллективом, обстоятельствами. *Отстранённость* – состояние, обусловленное трудностями деловых и личностных контактов, отсутствием перспектив роста, неприятием ценностей коллектива (организации, общества).
(См. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА, 1998. С. 318-321.)

Система потребительских бюджетов



Методы планирования фонда заработной платы



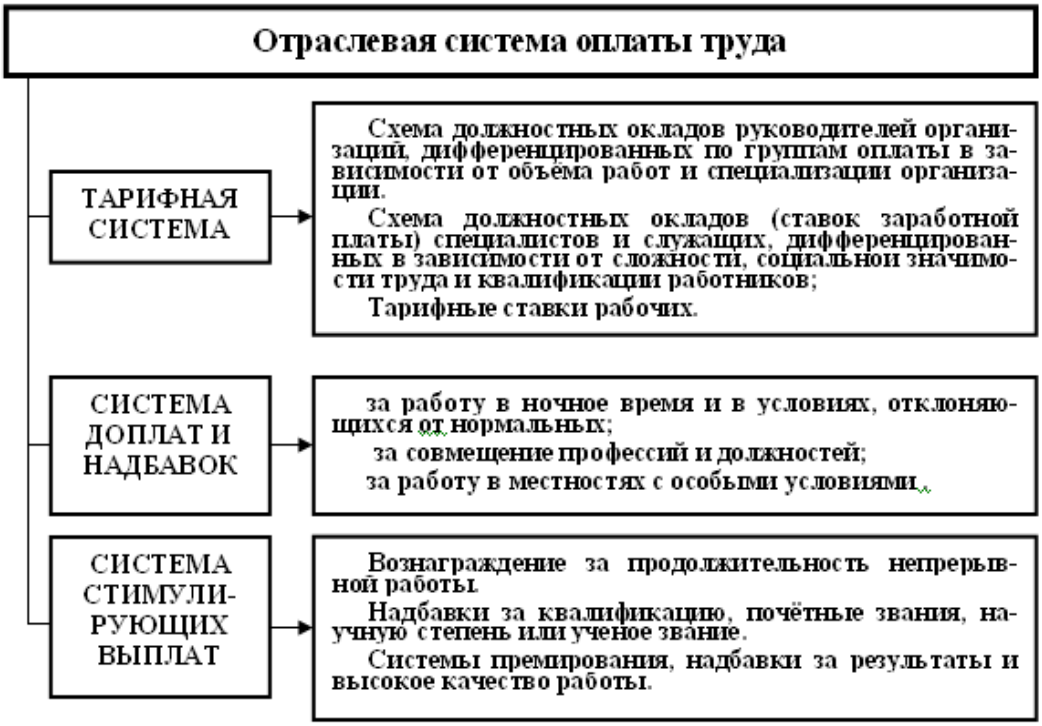
Состав фонда заработной платы

Фонд заработной платы в составе издержек на рабочую силу

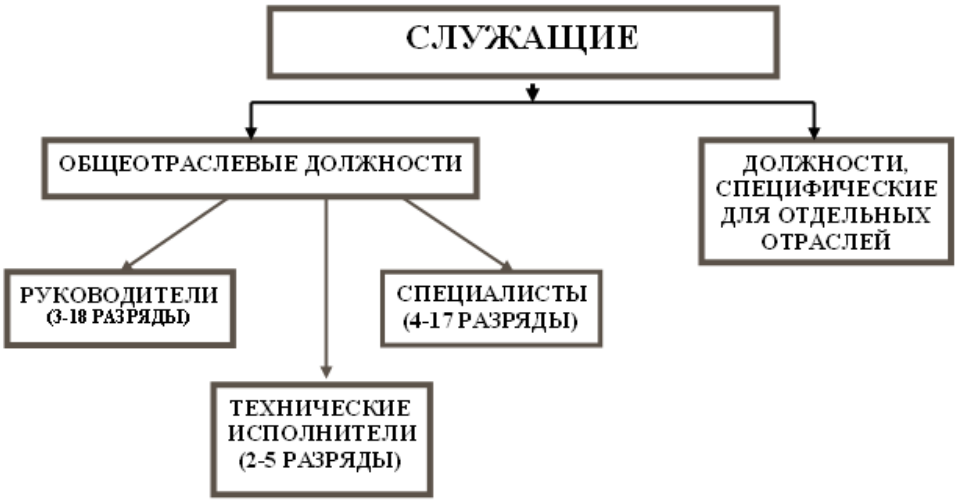
Основные элементы системы премирования

Состав денежного содержания государственных служащих

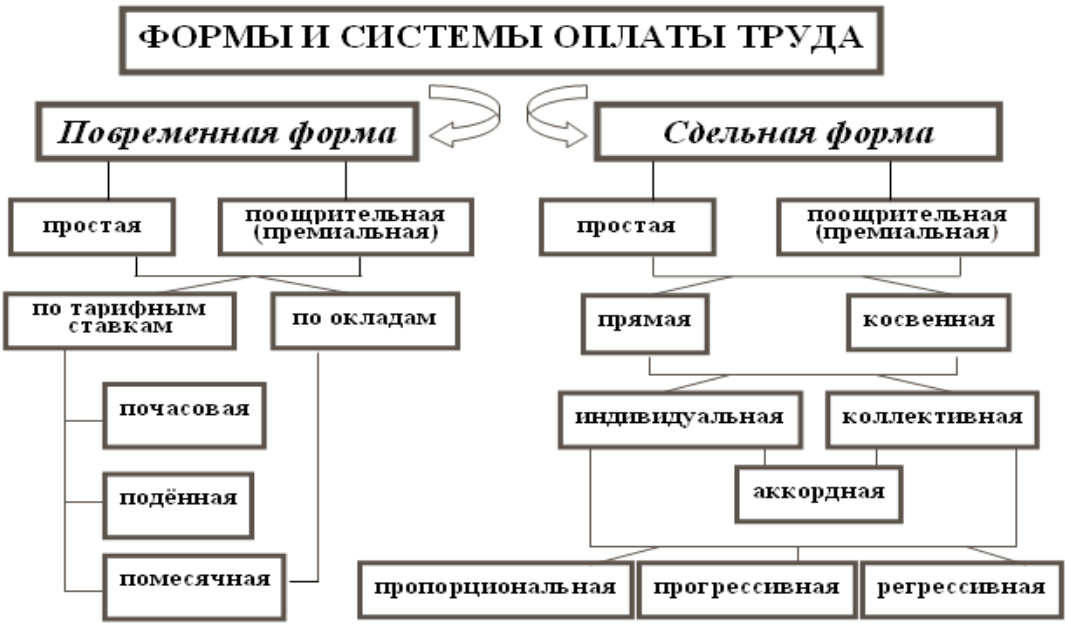
Содержание отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных организаций



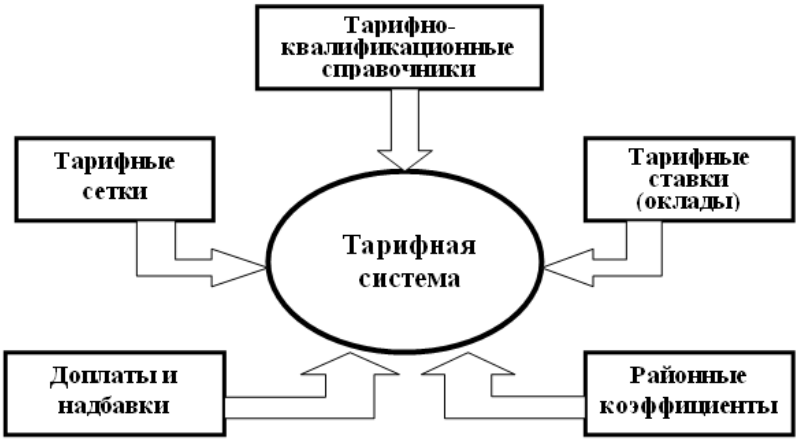
Группировка должностей служащих бюджетных организаций



Классификация форм и систем оплаты труда



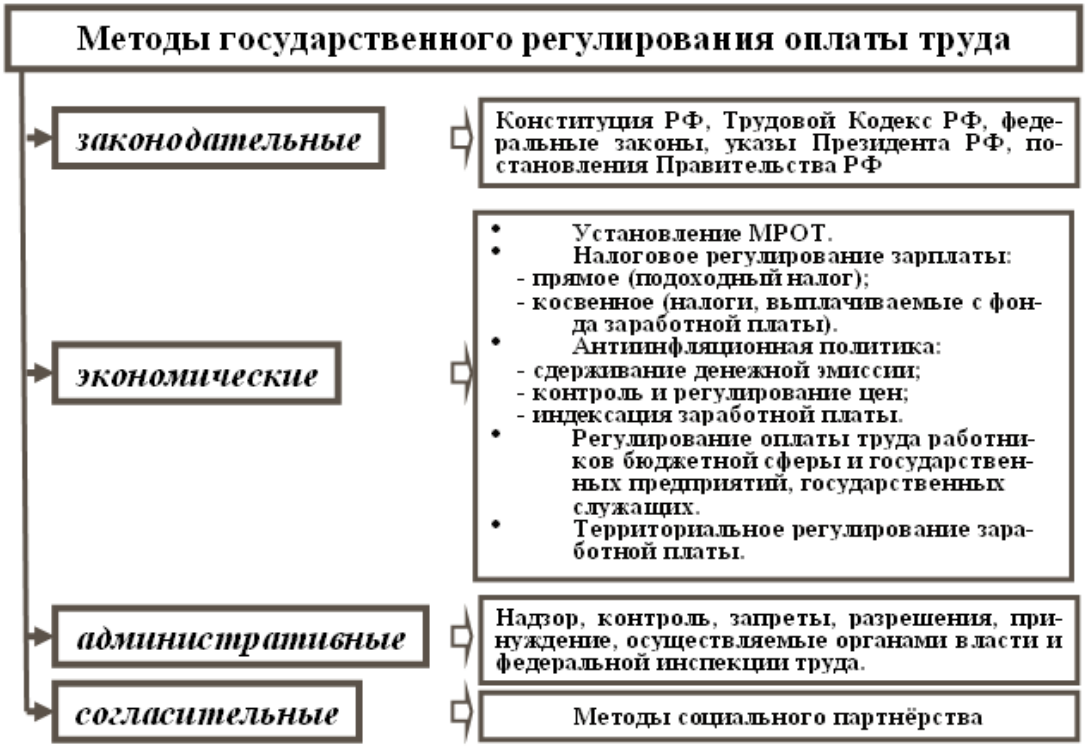
Основные элементы тарифной системы



Качество труда (тарифообразующие факторы)

Основные элементы внутрифирменной организации оплаты труда

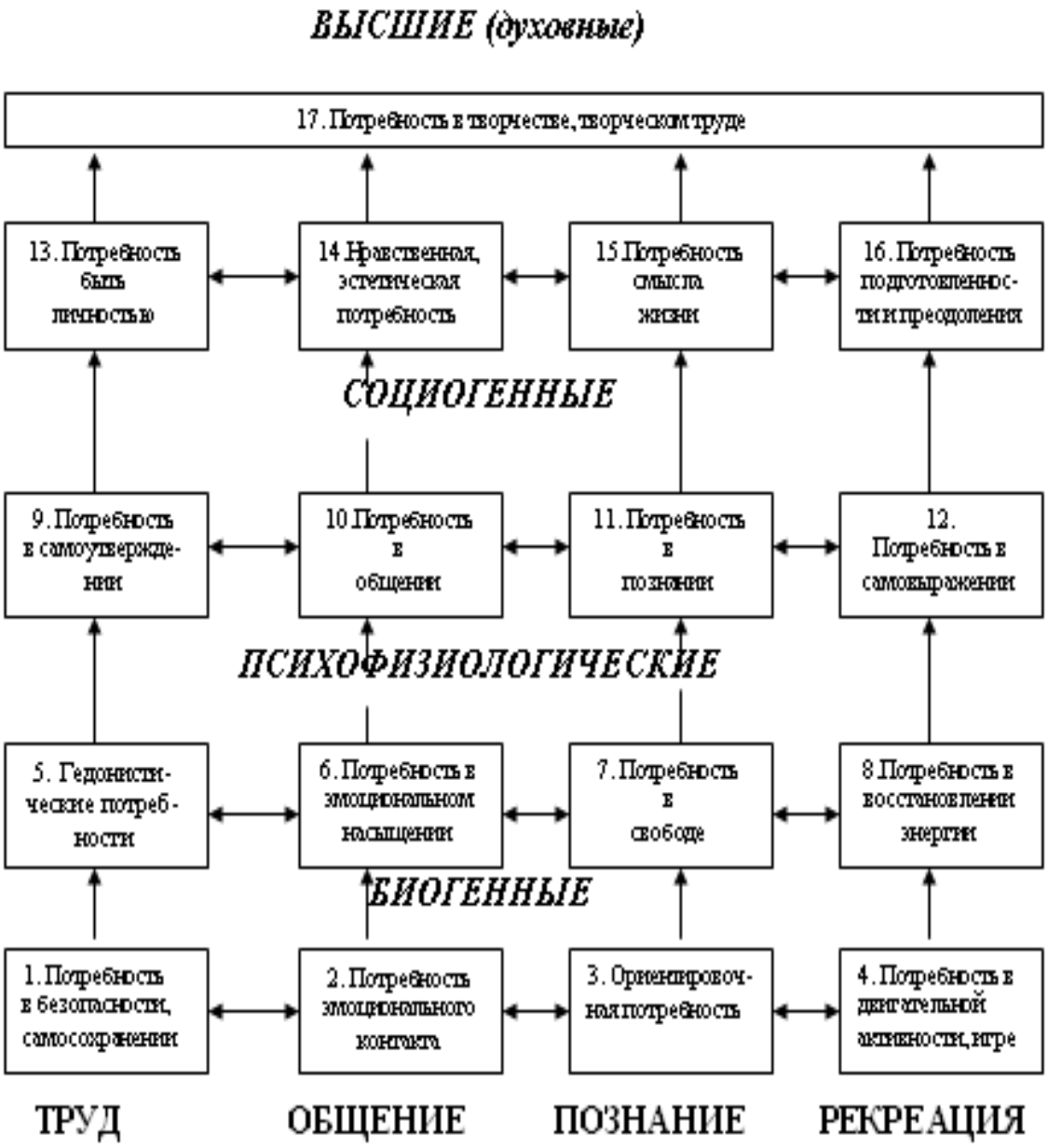
Методы государственного воздействия на организацию оплаты труда



Основные функции заработной платы

Классификация видов труда

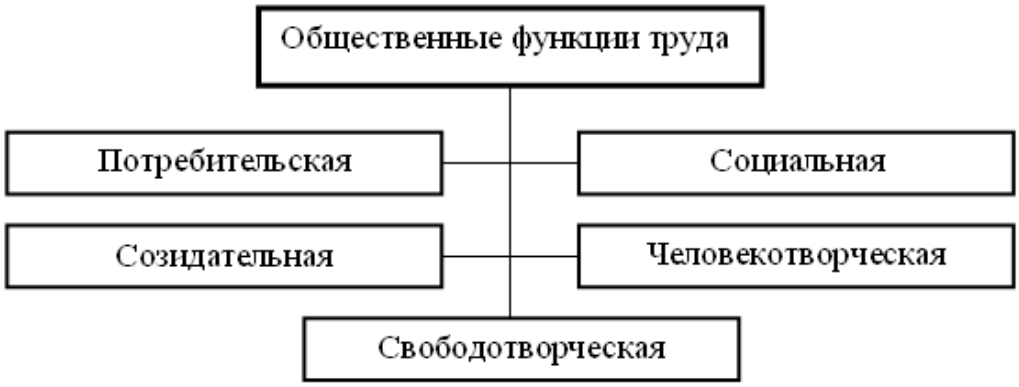
Классификация потребностей по С.Б. Каверину[3]



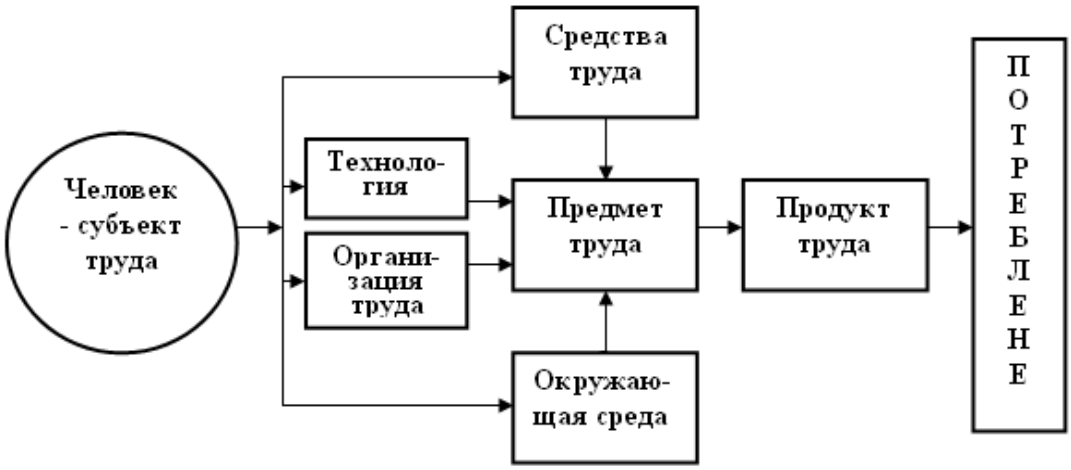
[3] Там же, с. 35.

Иерархия потребностей по А. Маслоу[4]

Функции труда

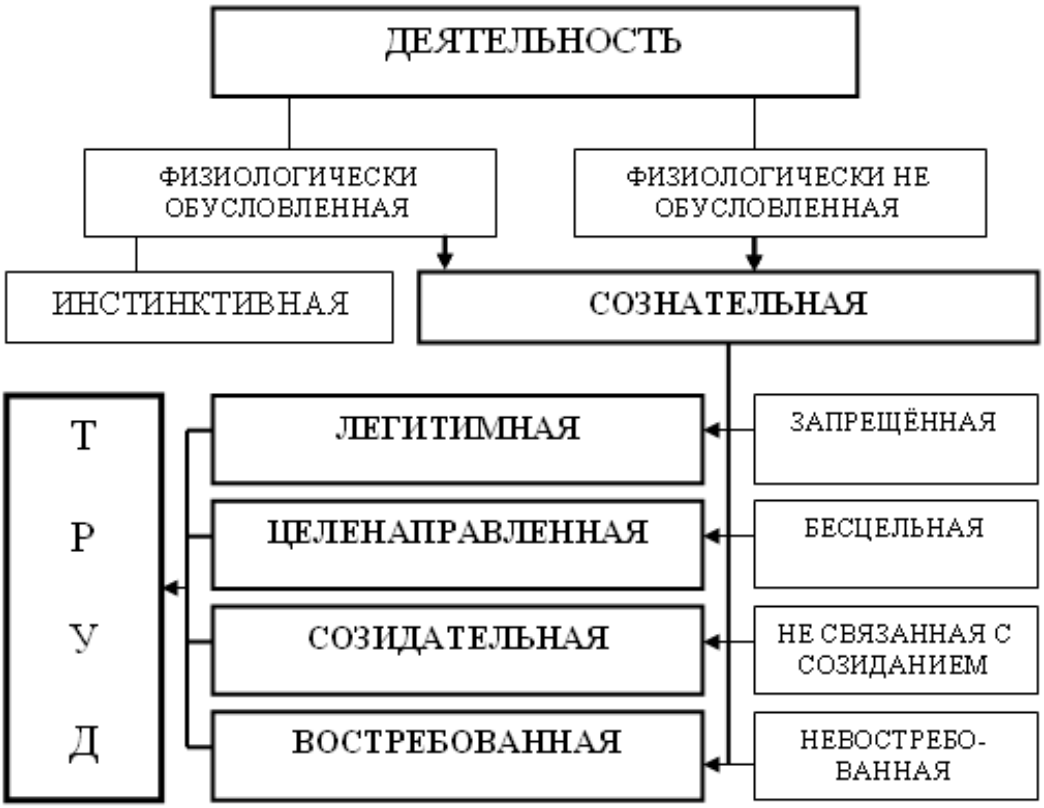


Взаимодействие человека с элементами трудового процесса



[4] Мескон М.Х, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: «Дело», 1992, с. 367.

Соотношение понятий труд и деятельность



КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ ПО ЭКОНОМИКЕ ТРУДА

Экономика труда относится к экономическим дисциплинам, которые на основе положений экономической теории разрабатывают проблемы наиболее эффективного использования живого труда. Это сравнительно молодая отрасль экономической науки. Она изучает трудовую деятельность человека и определяет пути повышения ее эффективности с учетом влияния технических, организационных, психофизиологических и социальных факторов.

Глубокое знание фундаментальных основ экономики труда играет ключевую роль в понимании множества экономических, социальных и управленческих проблем и явлений. Сегодня назрела практическая необходимость переосмысления проблем труда применительно к новым социально-экономическим условиям.

ТРУД КАК ОСНОВА ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА

Введение

Коренная реформа жизни и общества на новой основе вызывает необходимость формирования нового экономического мышления и соответственно изменения

сущности и содержания "Экономики труда" как научной дисциплины. В современной отечественной и зарубежной учебной литературе по экономическим дисциплинам изложение курса начинается с рассмотрения проблем человека и его места в экономике, что определяет особое место данной дисциплины в системе экономических наук. Любая сфера человеческой деятельности связана с трудом и интересами человека, и именно "Экономика труда" позволяет изучать закономерности формирования и развития эффективного взаимодействия человека с природой и обществом.

Предметом изучаемого курса является практика использования экономических законов в работе по совершенствованию организации труда на макро- и микроуровнях; установлению и использованию норм труда; организации оплаты труда; формированию политики на рынке труда, способствующей улучшению занятости и снижению уровня безработицы; организации трудовых отношений; гуманизации условий труда и в целом повышению эффективности труда на всех уровнях хозяйствования.

Методом исследования экономических явлений в рассматриваемой области является последовательное применение диалектического метода познания общественных явлений по мере становления и развития рыночных процессов в отечественной экономике, что предполагает использование комплекса таких известных методов, как научная абстракция, функционально-трудовой анализ, метод экономического моделирования, экономический эксперимент и т.п.

Основная задача курса – дать систематизированное краткое изложение общих вопросов организации общественного труда, ориентированных на создание экономических и социальных предпосылок для повышения уровня жизни населения. Решение такого рода проблем предполагает их альтернативное рассмотрение на основе экономических расчетов и сравнений с учетом соблюдения установленных минимально-необходимых уровней социальных нормативов. В круг вопросов, изучаемых в курсе "Экономика труда", включаются проблемы формирования трудового потенциала, движения рабочей силы; формирования рынков труда, улучшения занятости и снижения уровня

безработицы; организации трудовой деятельности и трудовых отношений; измерения и нормирования труда; оплаты труда и формирования доходов; мотивации труда; качества трудовой жизни, а также рассмотрение особенностей определения производительности и эффективности труда применительно к современным условиям; экономических и организационных аспектов социально-трудовой политики.

Цель изучения всех этих многообразных процессов и явлений в курсе "Экономика труда" – это не только выявление общих закономерностей формирования и развития эффективного взаимодействия человека с природой и обществом, но и выработка практических мер по повышению организации и стимулирования эффективной деятельности людей.

Задачи рассматриваемой дисциплины могут быть успешно решены при условии взаимодействия с другими экономическими и социальными дисциплинами, распространения ее положений на решение экономических и социальных проблем как на федеральном и региональном уровнях, так и на уровне предприятий.

"Экономика труда" связана с рядом таких дисциплин, как отраслевая экономика (промышленности, торговли, транспорта, сельского хозяйства, энергетики и др.), статистика, организация и планирование предприятий, трудовое право, социология, эргономика, психология труда, гигиена труда и т.д.

Изучение данного курса позволяет анализировать состояние рынков труда в регионах и на предприятиях; прогнозировать уровень безработицы в период перехода к рыночным отношениям и разрабатывать адекватные меры институционального воздействия; решать задачи по обеспечению мобильности персонала предприятий за счет подготовки и повышения квалификации; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации, нормирования и оплаты труда; проводить исследования с целью разработки и внедрения мероприятий, направленных на создание на предприятиях наиболее благоприятных социально-психологических условий, способствующих повышению эффективности труда; выявлять и использовать социальные резервы

производства, связанные с оптимизацией поведения работников, формированием и развитием структуры мотивов трудовой деятельности, повышением степени удовлетворенности работником трудом, совершенствованием трудовых отношений и т.д.

Наука о труде в ретроспективе

Труд как целенаправленная деятельность и условие существования людей является вечной естественной необходимостью. На протяжении многих веков проблемы труда находились в центре внимания ученых: сначала философов, психологов, политиков, экономистов, позднее социологов.

На заре цивилизации в трудах Ксенофонта (430–355 гг. до н.э.) рассматривались вопросы разделения труда. Платон (427-347 гг. до н.э.) обосновывал профессиональное закрепление труда и отрицал целесообразность перемены труда, такой подход существовал до середины XX в., когда было теоретически обосновано и практически доказано, что перемена труда является важным средством повышения эффективности деятельности персонала предприятий, фирм, организаций. Аристотель (384–332 гг. до н.э.) выдвигал идеи о рациональных формах организации труда рабов и надсмотрщиков.

Представители классической политической экономии У. Петти (1623–1687), А. Смит (1723–1790), Д. Рикардо (1772–1823), исследуя социально-экономические проблемы труда, рассматривали в числе экономических категорий "труд".

Адам Смит – шотландский экономист, один из основоположников трудовой теории стоимости – в своей работе "Исследование о природе и причинах богатства народов" выдвинул концепцию, послужившую базой для теории трех факторов производства: основным источником доходов является капитал, труд и земля. Он доказывал, что заработная плата определяется стоимостью товаров и услуг, необходимых для жизни работника и членов его семьи.

Давид Рикардо – английский экономист, являлся сторонником трудовой теории стоимости. Он признавал эксплуатацию, но не смог обосновать ее механизма. В своей работе "Начала политической экономии и налогового обложения" Д.

Рикардо показал возрастание роли человеческого фактора в производстве продукции, обосновал, что эксплуатация сдерживает социально-экономический прогресс общества.

Социалисты-утописты А. Сен-Симон (1760–1828), Ш. Фурье (1772–1837) и Р. Оуэн (1771–1858) говорили о превращении труда в первую жизненную потребность. Впоследствии эти утопические взгляды были использованы Российскими теоретиками социализма Н.Г.Чернышевским, В.И. Лениным и др.

Значительный вклад в развитие науки о труде внесли К. Маркс (1818-1883гг), Ф. Энгельс (1822-1895 гг.), создавшие теорию социалистических трудовых отношений, и В.И. Ленин (1870-1924 гг.), пытавшийся осуществить эти идеи на практике.

В России уже в первые годы становления социалистического общества вопросам организации, нормирования и оплаты труда по распоряжению В.И. Ленина уделялось особое внимание. В 1920 году был создан Институт труда и в 1921 г. он был реорганизован в Центральный институт труда. Большой вклад в развитие экономики труда был внесен учеными: А.К. Гастевым, П.М. Керженцевым, С.Г. Струмилиным, работы которых были ориентированы на предприятия, функционирующие в условиях экономической самостоятельности.

В 30–80 гг. в отечественной экономике уделялось внимание основным направлениям совершенствования организации и оплаты труда, производительности труда применительно к планово-централизованной экономике. При этом использовались научные разработки в области планирования, прогнозирования, проведения социологических исследований. В этот период времени возникла потребность рассматривать экономические явления в неразрывной связи с социальными процессами, поэтому отдельные вопросы социологии стали изучаться в ряде дисциплин о труде, в частности, в курсе "Экономика труда".

Огромный вклад в становление и развитие "Экономики труда" внесли экономисты: Е.Г. Антосенков, Н.А. Волгин, Н.А. Горелов, Т.И. Заславская, А.Ф. Зубкова, Н.И. Иванов, Д.Н. Карпухин, Л.И. Костин, Е.И. Капустин, ЮЛ. Кокин,

М.Г. Мошенский, В.Г. Макушин, П.Ф. Петроченко, Г.А. Пруденский, В.П. Радукин, И.М. Разумов, К.С. Ремизов, Г.Э. Слезингер, Р. А. Яковлев и др.

В период реформирования экономики России (с 1991 года и по настоящее время) возникла необходимость рассмотрения вопросов функционирования рынков труда, занятости и безработицы, трудовых отношений и социального партнерства, пересмотра сложившихся подходов к организации и оплате труда, что привело к формированию новых научных направлений применительно к условиям создания рыночных механизмов. При этом следует выделить работы ученых-экономистов: В.В. Адамчука, В.С. Буланова, Н.А. Волгина, Л.А. Еловикова, Р.П. Колосовой, Ю.П. Кокина, А.А. Никифоровой, Ю.Г. Одегова, О.А. Платонова, Г.Г. Руденко, Г.Э. Слезингера, В.А. Столяровой, Р.А. Яковлева и др.

Исследования, проводимые в рамках "Экономики труда", являются необходимым и надежным инструментом формирования экономической и социальной политики, разработки научно обоснованных программ эффективного развития трудовых коллективов.

Общественная организация труда

В процессе трудовой деятельности человек не может быть обособлен от общества, вне общественной организации труда. Общественная организация труда представляет собой разделение труда между людьми по отраслям, сферам занятости и кооперацию труда, которые определяют формы организации труда. Уровень развития производства и прогрессивность составляющих его элементов (средства труда, предметы труда и т.д.) влияет на развитие общественной организации труда.

Углубление разделения труда связано с появлением новых производств. Разделение труда определяется разделением производства. Специализация, как углубление разделения труда, порождает профессиональное разделение труда. Неравномерное развитие отдельных производств приводит к тому, что одновременно существуют простой и сложный, квалифицированный и неквалифицированный труд. С целью повышения производительности труда и

снижения издержек производства создаются поточные линии и специализированное оборудование. Идет процесс специализации производства – сосредоточение производства на изготовлении отдельных деталей. Но при усложнении производства и постоянном обновлении ассортимента продукции, рабочий должен уметь выполнять разнородные операции. В этой связи возникает потребность в подготовке работников широкого профиля.

При изготовлении целых готовых изделий работник видит конечные результаты своего труда, что ведет к развитию ответственности за качество труда. Повышается удовлетворенность работника трудом за счет повышения сложности и содержательности труда.

Профессиональное разделение труда является формой общественного разделения труда. Формы профессионального разделения труда могут существовать в течение многих десятилетий. Но это не означает пожизненное закрепление за каждым из работников определенных функций. Под воздействием различных факторов человек может на протяжении жизни несколько раз менять свою профессию. Длительное время в России преобладала точка зрения, что смена профессии – отрицательное явление. В результате сегодня в России специалисты готовятся по значительно большему числу профессий, чем в других странах.

Специалисты узкого профиля часто не могут изготавливать продукцию различного ассортимента, использовать прогрессивные технологии. Поэтому в настоящее время все большую роль играет подготовка специалистов широкого профиля со специализацией на конкретном рабочем месте, в процессе производства.

Разделение труда развивается по двум противоположным направлениям: углубление (появление новых профессий и специальностей) и интеграция (расширение сферы отдельных профессий). Многие отечественные исследователи считают, что интеграция будет преобладать благодаря повышению уровня механизации, автоматизации и компьютеризации труда. В

этой связи в будущем будут меньше проявляться различия между умственным и физическим, простым и сложным трудом.

Изучение закономерностей развития разделения труда играет важную роль для построения системы управления персоналом. Влияет оно и на проектирование заработной платы, т. к. благодаря развитию разделения труда меняется соотношение в сложности труда между различными профессиями, разрядами и категориями работников.

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

Трудовые ресурсы как экономическая категория

Для определения возможностей участия человека в трудовых процессах используются понятия "рабочая сила", "трудовые ресурсы", "трудовой потенциал".

Рабочая сила – способность к труду, определяемая совокупностью биосоциальных качеств человека – ее носителя, единство психофизиологических и духовных способностей, которые используются человеком в процессе труда. Рабочая сила не тождественна своему носителю. Это лишь одна из сторон личности, ее функция, реализующая часть природных задатков, физических потенций, социально сформированных черт человека через взаимодействие со средствами производства и участие в кооперации труда и производстве материальных благ. Человек обладает более широким спектром способностей, развитие которых выходит далеко за рамки способности к определенному виду конкретного труда.

Трудовые ресурсы как экономическая категория отражает отношения по поводу населения, обладающего физическими и интеллектуальными способностями в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы. Трудовые ресурсы представляют собой население в трудоспособном возрасте, занятое и не занятое в общественном производстве. Основным контингентом трудовых ресурсов является трудоспособное население. Сюда относятся лица в трудоспособном возрасте, способные к участию в трудовом процессе: мужчины в возрасте 16–59 лет и женщины в возрасте 16–54 года. В трудовые ресурсы не включаются

неработающие инвалиды 1 и 2 группы и неработающие лица трудоспособного возраста, получающие льготные пенсии или по старости. Второй составляющей трудовых ресурсов является население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в производственной и непроизводственной сферах.

Трудовые ресурсы имеют количественную и качественную характеристики. Количественная характеристика необходима для оценки демографического состава населения, определения среднего темпа прироста населения. В настоящее время трудовые ресурсы Российской Федерации составляют 84 млн. чел. или около 60 % общей численности населения республики. В течение последних десятилетий наблюдается резкое падение рождаемости, что деформирует возрастную структуру населения. Так, удельный вес молодежи снизился с 23 % (от общей численности населения) в 1999 г. до15,4 % к 2005 г.

Качественный состав трудовых ресурсов характеризуется с точки зрения общей и профессиональной трудоспособности. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных и прочих качеств, определяющих вообще способность к труду. Профессиональная трудоспособность – это способность к квалифицированному труду определенной профессии, т.е. к конкретному виду труда, требующему специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность определяется образовательным уровнем, уровнем профессионального мастерства.

Процесс превращения трудовых ресурсов в рабочую силу проходит ряд стадий На первой стадии трудовые ресурсы существуют в виде потенциальной рабочей силы (множества трудоспособных работников, обладающих совокупностью физических и духовных способностей), которая вне трудового процесса не проявляется.

На второй стадии трудовые ресурсы распределяются по рабочим местам, начинается процесс расходования физических и умственных способностей, и трудовые ресурсы становятся рабочей силой. На третьей стадии рабочая сила, расходуясь во времени и реализуясь в трудовом процессе, создает

потребительные стоимости. С момента прекращения трудовой деятельности рабочая сила вновь становится трудовыми ресурсами.

Трудовой потенциал

С целью определения возможностей организации эффективного труда целесообразно применение понятия "трудовой потенциал".

Трудовой потенциал – категория, отражающая единство способностей совокупного работника, а также возможностей и условий реализации этих способностей. Трудовой потенциал зависит от ряда взаимосвязанных количественных и качественных факторов, таковыми являются: численность трудоспособного населения; уровень его физического здоровья, общеобразовательной подготовки, развития способностей; профессиональная и социальная ориентированность; уровень профессиональных знаний и опыта; трудовая творческая активность и др. Таким образом, трудовой потенциал – понятие более широкое и глубокое, чем трудовые ресурсы, это обобщающий итоговый показатель личностного фактора производства. В условиях реформирования экономики возрастает значение целенаправленного формирования таких качественных характеристик у носителей трудового потенциала, как гибкость, способность к структурным изменениям, быстрой адаптации к меняющимся условиям трудовой деятельности, высокий профессионализм всех категорий работников, формирование социальных качеств персонала, экономическая культура.

Данное понятие позволяет оценить степень использования потенциальных возможностей как отдельно взятого работника, так и их совокупности. Трудовой потенциал работника – не постоянная величина, он постоянно изменяется: повышается по мере развития и совершенствования знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий жизни и труда; снижается с ухудшением здоровья, качества трудовой жизни и т.д. Трудовой потенциал характеризуется не степенью подготовленности работника к той или иной должности в настоящее время, а его возможностями в долгосрочной перспективе. При этом во внимание принимаются возраст, образование,

практический опыт, деловые качества. Трудовой потенциал отдельного работника образует основу формирования трудовых потенциалов более высоких уровней. Трудовой потенциал работника включает **психофизиологический, квалификационный и социально-личностный потенциал. Психофизиологический потенциал –** способности и склонности человека, состояние его здоровья, тип нервной системы, работоспособность, выносливость и т.д. **Социально-личностный потенциал** включает отношение работника к труду, мотивационные аспекты, интересы, ценностные ориентации. **Квалификационный потенциал** представляет собой общие и специальные знания, трудовые навыки и умения, формирующие способности работника к труду определенного содержания и сложности.

Трудовой потенциал работника определяет его трудовое поведение. Результативность труда зависит от степени взаимного согласования в развитии квалификационного, психофизиологического и личностного потенциала.

Использование категории "трудовой потенциал" в современных условиях связано с изысканием возможностей обеспечения экономического роста посредством интеграционных процессов в воспроизводстве трудовых ресурсов, рабочей силы и населения.

Конечная реализация трудового потенциала проявляется в экономическом потенциале посредством механизмов занятости.

Человеческий капитал

Концепция человеческого капитала получила развитие в последнее время, хотя идеи о человеческом капитале были заложены еще в трудах А. Смита, который полагал, что увеличение производительности полезного труда зависит от повышения ловкости и умения работника и лишь затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает.

Концепция человеческого капитала заключается в следующем:

–человек рассматривается в единстве экономического, социального и индивидуального аспектов;

– в понятии «человеческий капитал» выделяются три группы качеств и способностей, характеризующих человека в трудовой деятельности: физические, интеллектуальные и психологические;

– использование понятия «капитал» для определения роли человека в экономической системе общества указывает на необходимость инвестирования в человеческий капитал и возможность получения длительного эффекта от этих вложений;

– понятие «человеческий капитал» является характеристикой свободного индивида, самостоятельного агента на рынке труда.

Таким образом, **человеческий капитал** – это совокупность знаний, умений, навыков, мотивационных установок, свидетельствующий о физических, интеллектуальных и психологических качествах и способностях человека. Человеческий капитал формируется в результате инвестиций. Он приобретает форму капитала в связи с непрерывностью его накопления, содействует росту производительности труда, влияет на рост доходов человека и экономики в целом. Человеческий капитал может увеличиваться благодаря приобретаемому опыту или полученному образованию. Чем выше человеческий капитал, тем больший доход он приносит. Но необходимо учитывать, что отдача от вложений в человеческий капитал осуществляется только в долгосрочном периоде: на первоначальном этапе инвестиции требуют значительных средств, и лишь через несколько лет работник с более высоким уровнем образования будет получать более высокую заработную плату. При этом особую ценность имеют общие знания, способности эффективно решать сложные проблемы, гибкость и мобильность, а не узкая квалификация. Затраты времени на подготовку и повышение квалификации персонала и финансовые средства, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки могут рассматриваться как инвестиции в человеческий капитал. Улучшить качество человеческого капитала можно с помощью целенаправленного развития персонала предприятия.

Человеческий капитал подразделяется на общий и специфический. Общий человеческий капитал может быть реализован на различных рабочих местах, специфический – только на конкретном рабочем месте или при конкретном виде работ. Конкурентоспособный работник должен обладать хорошими, порой уникальными знаниями, умениями и навыками. Инвестиции в человеческий капитал оправданы в том случае, если они окупаются – т.е. если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат наибольший высокий уровень доходов как работнику, так и предприятию.

Концепция человеческого капитала используется в моделях сегментированного рынка труда, где выделяются сектора (сегменты), различающиеся уровнем образования, оплаты труда, стабильностью, престижностью и содержательностью работы (см. раздел «рынки труда»). В большинстве развитых стран существует многосегментная структура рынка труда.

Человеческий капитал включает характеристики, которые зачастую нельзя выразить количественно: интеллектуальные способности, мотивационные установки и т.д. Их также нельзя выразить при оценке человеческого капитала на макроуровне. В настоящее время в основном критерием оценки человеческого капитала выступает уровень общеобразовательной и специальной подготовки работника.

РЫНКИ ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА

Рынок труда: его сущность и понятие

Понятие «рынок труда» трактуется в литературе неоднозначно. Некоторые исследователи считают, что понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов» не имеют существенных отличий, а потому используют их как синонимы. Но большинство отечественных ученых считает, что понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» существенно различаются. Мы согласны с их мнением и полагаем, что **рынок труда** – это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. Функционирующая рабочая сила обменивается на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату. При

этом действуют механизмы спроса и предложения рабочей силы. В данном процессе участвует государство. Оно устанавливает минимальную заработную плату и продолжительность рабочего дня, величину пособий по безработице.

Выделяют **внешний (профессиональный)** и **внутренний** рынок труда (действующий в рамках одного предприятия). Профессиональный рынок труда ориентирован на профессиональное и территориальное движение рабочей силы. Заполнение рабочих мест в данном случае осуществляется путем перемещения работников между организациями и предприятиями. Внутренний рынок труда основан на внутрифирменной ротации персонала и квалификационно-должностном продвижении. Ротация персонала (его движение) может быть горизонтальной, в случае, если работник перемещается на новое рабочее место, аналогичное прежнему по выполняемым функциям и характеру работы, либо вертикальной, подразумевающей передвижение на более высокие разряды или должности.

Внешний рынок труда обладает своеобразными чертами, которые отличают его от внутреннего: он является общим для всех работников наемного труда, тогда как внутренний рынок представляет собой совокупность обособленных друг от друга рынков отдельных фирм. Внутренний рынок труда действует лишь в пределах одного предприятия, внешний функционирует на уровне отрасли и всей национальной экономики.

В настоящее время рынок труда в России представляет собой смешанную модель, основанную на сочетании внутреннего и внешнего рынка, но более близок к внешнему (профессиональному) рынку труда. Подготовка специалистов и квалифицированных рабочих в основном осуществляется в государственных и частных учебных заведениях различного уровня. Документ, подтверждающий получение образования (сертификат, диплом) дает основание для признания профессионально-квалификационного уровня работников на различных предприятиях. Руководители предприятий зачастую негативно относятся к системе внутрипроизводственного обучения персонала, т.к. расходы на подготовку персонала и повышение квалификации повышают себестоимость

продукции, и поэтому в ряде случаев отдают предпочтение найму уже подготовленных работников с внешнего рынка труда. О формировании преимущественно профессионального рынка труда свидетельствует также передача социальных объектов предприятий (детские сады, дома отдыха и т.д.) в собственность муниципальных органов самоуправления. В связи с этим работники теряют ряд льгот, привязывающих их к одному предприятию.

Но с другой стороны, сегодня в России налицо низкая мобильность рабочей силы, наблюдается ее стихийное движение. Это связано с тем, что в стране не создан емкий и доступный для основной части населения рынок жилья, существуют административные и экономические ограничения на переезд в крупные города (Москву, Санкт-Петербург, города нефте- и газодобывающих районов Севера). На многих предприятиях существует база для внутрифирменной подготовки персонала и при оживлении работы предприятий система внутрифирменного образования может возродиться. Организация обучения на предприятиях, которые сегодня занимаются внутрипроизводственной подготовкой работников, отличается тем, что каждое предприятие готовит работников для себя, разрабатывая собственные программы и методики обучения без учета возможностей применения данной профессии на других предприятиях и в других отраслях. Это способствует привязке сотрудников к одному предприятию. Высокая оплата труда на успешно работающих предприятиях также является мотивом, удерживающим сотрудников на данном рабочем месте.

Если предприятие ориентировано на внутренний рынок, оно само обеспечивает удовлетворение потребностей в работниках нужной профессии и квалификации. При развитии региональных профессиональных рынков труда предприятие имеет возможность осуществлять изменения в профессионально-квалификационном составе персонала, привлекая по мере необходимости работников определенных профессий и заменяя ими невостребованные профессиональные группы.

Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда тесно связаны между собой и взаимно влияют друг на друга. Для эффективного функционирования рынка труда необходимо согласование спроса и предложения рабочей силы.

Спрос на рабочую силу формируется на уровне предприятия или организации, отражая в количественном отношении объем и структуру потребности в работниках со стороны предприятий различных форм собственности. Структура спроса определяется производственным профилем предприятия, профессиональным многообразием видов труда. Более сложная структура спроса на рабочую силу формируется на крупных многопрофильных предприятиях. Спрос на рабочую силу можно разделить на три основные группы, исходя из профессионально-квалификационного уровня нанимаемой рабочей силы: 1) спрос на высококвалифицированную рабочую силу, 2) спрос на квалифицированную рабочую силу, 3) спрос на низкоквалифицированную рабочую силу. Предложение рабочей силы, его объем, структура, динамика формируются на уровне отрасли или совокупности отраслей. Предложение рабочей силы определяется спросом населения на рабочие места. Источники предложения рабочей силы могут быть различны: учебные заведения; предприятия различных форм собственности, на которых вследствие реорганизации или изменения профессионально-квалификационного состава уменьшается потребность в рабочей силе; система подготовки и повышения квалификации работников; мигранты; пенсионеры, желающие работать и т. д.

Для создания профессионально-квалификационной структуры работников, соответствующей потребностям предприятия, необходим тщательный анализ спроса и предложения рабочей силы, выявление факторов, влияющих на ее формирование.

Занятость и безработица

Рыночная ориентация экономики вызывает необходимость выработки адекватных принципов политики занятости, в основе которых лежит взаимодействие отдельных субъектов собственности на факторы производства в динамической системе – рынке труда. Концепция и рекомендации

Международной организации труда по содействию занятости и защите от безработицы (1991) предусматривает меры по содействию полной, продуктивной и свободно выбираемой занятости. Под полной **занятостью** понимается использование всех трудовых ресурсов общества, что в реальной практике существования рынка труда заключается в предоставлении всему трудоспособному населению условий для занятия общественно-полезным трудом, дающим средства к жизни.

Возможности рыночного механизма в отдельных сферах деятельности, в частности на рынке труда, ограничены и поэтому в решении ряда проблем рыночной экономики необходимо участие государства. Опыт развитых стран с рыночной экономикой показывает, что долговременный экономический рост в процессе их развития не был равномерным, а чередовался с периодами экономической нестабильности. Колебания деловой активности объясняются характерными для рыночной системы экономическими циклами, сезонными изменениями спроса и предложения. Деловая активность зависит и от долговременных тенденций в экономике, т. е. от повышения или снижения экономической активности в течение длительного периода. Зависимость рыночной экономики от циклических явлений и уровня деловой активности сказывается на уровне безработицы и инфляции, вызывая их одновременный рост, т. е. современная рыночная система не гарантирует полной занятости и стабильного уровня цен.

Безработицу можно объяснить недостаточным спросом на труд. Уровень безработицы складывается из целого комплекса решений, которые принимаются теми, кто предлагает свой труд, и теми, кто предъявляет на него спрос. Причем все они учитывают и ожидаемые издержки от альтернативных возможностей в результате своих решений.

В экономической литературе предлагаются различные классификации безработицы (табл. 1).

Таблица 1

Классификация безработицы

Авторы	Виды безработицы
М. Фридмен К. Викселль А. Лившиц	1. Естественная: – фрикционная; – институциональная; – добровольная 2. Вынужденная: – технологическая; – структурная; – скрытая; – региональная
Ю. Яковец	1. Технологическая 2. Структурная 3. Конверсионная 4. Экономическая 5. Молодежная 6. Скрытая 7. Застойная
К. Макконнелл С. Брю	1. Фрикционная 2. Структурная 3. Циклическая

Согласно классификации М. Фридмена, К. Викселля и А. Лившица, к **естественным** видам безработицы относят те ее разновидности, возникновение которых обусловлено созданием необходимого в рыночной экономике резерва рабочей силы, конструкцией современного рынка рабочей силы и регулирующими его механизмами. При этом **фрикционная** безработица вызвана межотраслевыми и межрегиональными перемещениями рабочей силы, **институциональная** – порождается институтами рабочей силы – введением гарантированного минимума заработной платы, чрезмерными выплатами по линии социального обеспечения, несовершенством налоговой системы и т.д., **добровольная** – обусловлена наличием среди трудоспособного населения людей, не желающих по каким-либо причинам работать.

К разновидностям вынужденной безработицы относятся: **технологическая** – вызываемая высокими темпами научно-технического прогресса и сочетающаяся с высоким уровнем доходов занятых; **структурная** – возникает в ситуациях, когда происходят масштабные структурные преобразования в экономике;

скрытая – обусловлена неэффективным использованием работников на предприятии; **региональная** – формируется под воздействием комплекса исторических, демографических и социально-психологических факторов.

По предлагаемой классификации Ю. Яковец, **экономическая** безработица – это фрикционные перемещения работников, обусловленные колебаниями рыночной конъюнктуры. **Конверсионная** безработица рассматривается как элемент структурной безработицы, а **молодежная** и **застойная** безработицы обусловлены ростом количества неработающей молодежи, которые способны к труду, но не хотят работать, хотя в странах с рыночной экономикой последняя категория населения не входит в число безработных.

В соответствии с классификацией К. Макконела и С. Брю выделяются три вида безработицы.

Фрикционная безработица включает тех, кто ищет работу или ждет ее получения в ближайшем будущем. Фрикционная безработица считается неизбежной и в какой-то мере желательной, т. к. многие, добровольно оказывающиеся без работы, переходят с низкооплачиваемой, малопродуктивной работы на более высокооплачиваемую и продуктивную работу. Это означает более высокие доходы для рабочих и более рациональное распределение трудовых ресурсов, а следовательно, и больший реальный объем валового национального продукта. Главным признаком такой безработицы является ее довольно низкая продолжительность. Этот вид безработицы характерен в определенных масштабах для экономики любой страны и связан со степенью экономической активности населения.

Структурная безработица означает, что с течением времени в структуре потребительского спроса и в технологии происходят важные изменения, которые изменяют структуру общего спроса на рабочую силу. Из-за таких изменений спрос на некоторые профессий уменьшается или прекращается совсем. Спрос на другие профессии, включая новые, ранее не существовавшие, увеличивается. Безработица возникает потому, что структура рабочей силы изменяется медленнее, чем структура рабочих мест.

Циклическая безработица вызывается сокращением объемов производства. Однако истинная природа снижения производства и возникновения спадов в экономике значительно глубже и связана с понятием "дохода", поскольку именно потери дохода заставляют производителей сокращать производство. Циклическая безработица вызывается дефицитом спроса и имеет место не только в условиях спада производства, но и в условиях замедления темпов его роста.

Безработица измеряется двумя основными показателями: уровнем безработицы и продолжительностью безработицы. Уровень безработицы – это процент безработной части рабочей силы.

$$\text{Уровень безработицы} = \frac{\text{Численность безработных}}{\text{Рабочая сила}} * 100\ \% \qquad (1)$$

Для более полной оценки ситуации, сложившейся в сфере занятости, необходимо знать не только количество оставшихся без работы, но и продолжительность безработицы. Исследование проблем занятости и безработицы и разработка соответствующей государственной политики ведутся на основании анализа как уровня, так и продолжительности безработицы.

Регулирование рынка труда

Улучшение занятости и снижение безработицы могут быть реализованы путем воздействия на спрос и предложение рабочей силы на основе соответствующих экономических механизмов как на федеральном и региональном уровнях, так и на уровне предприятий. Основные направления политики на рынках труда включают: формирование спроса на рабочую силу, обеспечение сбалансированного воздействия на спрос и предложение рабочей силы, формирование предложения рабочей силы.

К наиболее распространенным мерам государственного регулирования рынка труда, направленным на стимулирование **спроса на труд** можно отнести: меры по сохранению и созданию рабочих мест на предприятиях, создание новых рабочих мест на основе развития предпринимательства, организацию оплачиваемых общественных работ, создание рабочих мест для лиц с

ограниченной возможностью использования трудового потенциала, финансово-кредитное воздействие на рынок труда.

Первый опыт реализации программ общественных работ принадлежит США (начало 30-х гг. – мирового экономического кризиса и «великой депрессии»). Основная цель общественных работ – использование незанятого населения для реализации социально значимых проектов. При этом одновременно учитываются интересы общества и безработных. В настоящее время программы общественных работ используют во многих странах. Например, в Великобритании программы общественных работ предназначены для длительно безработных. Ставки оплаты труда для участников общественных работ обычно составляют половину средней заработной платы в несельскохозяйственных отраслях.

В Швеции программы общественных работ используются при циклической и сезонной безработице. К участию в них привлекаются в основном люди, не получающие пособие по безработице. Особое внимание уделяется молодым людям: им не только предоставляется работа в общественном секторе на условиях неполного рабочего дня, но и оказываются услуги по профориентации, консультации по выбору сферы деятельности, помощь в трудоустройстве на постоянные рабочие места.

Во Франции особые программы общественных работ предназначены для безработной молодежи 16–21 года, не получившей профессиональной подготовки. Обычно молодым людям предоставляется работа в социальной сфере (помощь престарелым и т.д.).

Субсидирование занятости включает мероприятия, связанные с поощрением самозанятости и предоставлением субсидий предпринимателям, нанимающим на работу определенные категории граждан. В Швеции безработные, желающие организовать собственное дело, могут получить финансовую помощь. Субсидии выплачиваются лицам старше 20 лет, зарегистрированным в качестве безработных и не имеющим возможности найти постоянную работу. Субсидии

предоставляются сроком на шесть месяцев, а их величина соответствует сумме пособия по безработице за этот же период времени.

Поощрение самозанятости подкрепляется также юридической и организационной помощью органов власти, облегчающей безработным переход к организации собственного дела.

Особую роль играют программы, стимулирующие работодателей нанимать тех работников, чей уровень конкурентоспособности на рынке труда понижен в силу физиологических (инвалиды) или социальных (молодежь, длительно безработные и т.д.) причин. Так, в Германии предприятиям, нанимающим работников старше 50 лет, предоставляются займы на льготных условиях или субсидии для доплат к заработной плате. В Швеции предусмотрены субсидии предпринимателям в размере 50 % издержек на заработную плату трудоустроенной молодежи в возрасте до 24 лет в течение четырех месяцев, для длительно безработных – шести месяцев, остальных категорий безработных – трех месяцев.

Меры финансово-кредитной политики также влияют на формирование спроса на труд, хотя могут и не относиться непосредственно к регулированию рынка труда. Например, инвестиционные налоговые льготы вводятся для стимулирования производства. Но расширение масштабов производства сопровождается созданием новых рабочих мест и увеличивает занятость. Но данного эффекта возможно добиться лишь при невысокой цене рабочей силы. При высокой цене труда работодатели стремятся к замене живого труда овеществленным.

На формирование структуры **предложения труда** государство воздействует путем реализации программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, переобучения работников путем регулирования продолжительности рабочего времени и регулирования миграционных процессов.

При этом особое внимание уделяется безработной молодежи. Наибольший эффект с точки зрения активной государственной политики имеют те программы

профессионального обучения безработных, которые решают конкретные проблемы рынка труда. Они охватывают следующие направления:

– устранение недостатка мастерства;

– трудовая адаптация для длительно безработных;

– программы для женщин, желающих вернуться на работу после периода рождения и воспитания ребенка;

– обучение граждан из социально уязвимых групп населения.

Так, в Великобритании программы профессиональной подготовки охватывают молодых людей 16 –17 лет, окончивших школу и подростков-инвалидов до 21 года. Период профподготовки длится 1–2 года, финансирование осуществляется за счет местных бюджетов, объединений предпринимателей и работодателей и т.д.

Во Франции программы профподготовки молодежи 16–18 лет предусматривают одновременное обучение и работу на предприятии. Устанавливаются налоговые льготы для предприятий, участвующих в таких программах.

В Германии государство финансирует обучение на предприятии по системе наставник – ученик для всех молодых людей, желающих обучаться.

Особое значение в системе государственного регулирования рынка труда имеют виды и формы материальной поддержки безработных. Помимо выплат пособий по безработице таким образом государство реализует свои социальные функции на рынке труда, одновременно регулируя масштабы предложения рабочей силы.

Наибольший эффект политики на рынках труда может достигаться на основе сегментации рынков труда и обеспечения их взаимодействия с рынками средств производства, рынками товаров и услуг, рынками капиталов.

Сегментация рынков труда – это процесс структурирования на отдельные субрынки (сегменты), характеризующиеся особенностями отдельных категорий работников. При этом выделяются следующие группы работников.

1. Дефицитные высококвалифицированные группы работников, занятые в развивающихся отраслях и сферах деятельности при достаточно высоком уровне занятости.

2. Дефицитные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в развивающихся отраслях и сферах деятельности с относительно стабильной занятостью.

3. Избыточные высококвалифицированные группы работников сокращаемых и неразвивающихся сфер деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости.

4. Избыточные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в сокращаемых или неразвивающихся сферах деятельности.

5. Работники, относящиеся к любой из вышеперечисленных групп, но отличающиеся ограниченной возможностью использования трудового потенциала.

Сегментация рынков труда создает возможность оценки занятости и уровня безработицы по каждой категории работников, что позволяет установить условие равновесия отдельных групп работников внутри субрынка.

Все мероприятия в области занятости можно сгруппировать по двум направлениям: пассивная политика занятости и активная политика занятости.

Пассивная политика занятости предполагает проведение мероприятий, направленных на поддержку безработных, открывающих свое дело; оформление досрочного выхода на пенсию при условии наличия необходимого трудового стажа; выплату пособий по безработице.

Активная политика занятости включает мероприятия по трудоустройству, профессиональному обучению, квотированию рабочих мест, организации общественных работ. Квотированием рабочих мест является определение минимальной численности работников, подлежащих трудоустройству в данной организации. Для организаций с муниципальной формой собственности право на квотирование имеют местные органы самоуправления, для организаций других форм собственности квоты устанавливаются на основе договоров.

Трудовая мобильность и миграция

Мобильностью населения называют способность к смене места работы или процесс перемещения рабочей силы на новые места. Трудовая мобильность может иметь различные формы, которые тесно связанны между собой (рис.1).

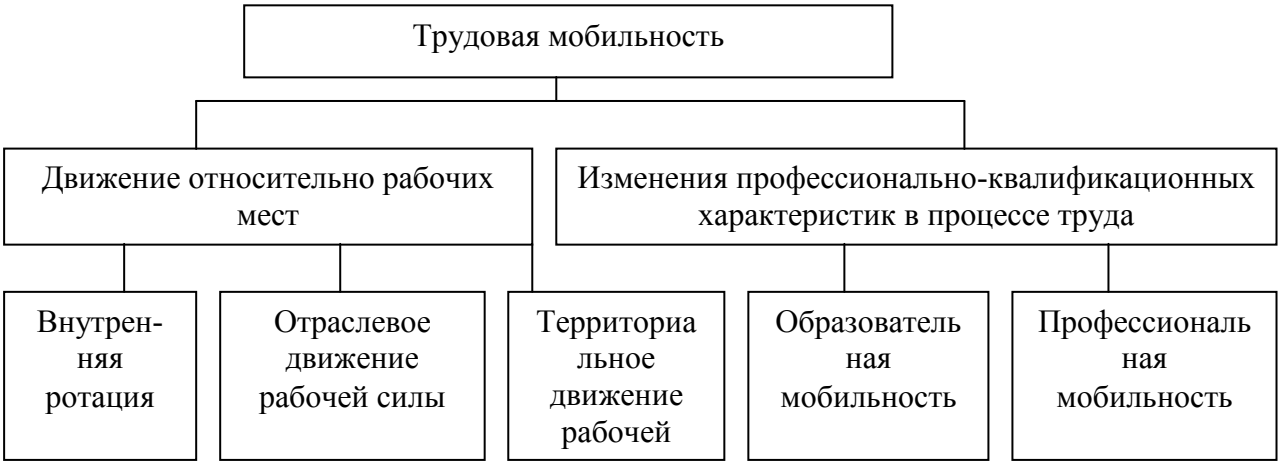


Рис.1. Трудовая мобильность и её составляющие

Трудовая мобильность может представлять собой движение относительно рабочих мест, либо изменения профессионально-квалификационных характеристик в процессе труда. Движение относительно рабочих мест может носить отраслевой или территориальный характер. **Отраслевое движение рабочей силы** – это «перемещение работников между отраслями, предприятиями и внутри предприятий, обусловленное… спросом и предложением труда». Для работников привлекательными являются отрасли с более высокой оплатой труда, из-за чего предложение рабочей силы в других отраслях сокращается.

Территориальное движение рабочей силы, или **трудовая миграция** это процесс перемещения трудоспособного населения с целью осуществления трудовой деятельности, связанный или несвязанный со сменой места жительства.

По признаку профессиональной занятости выделяют непрофессиональную трудовую миграцию и профессиональную, предполагающую занятость в соответствии с имеющимися профессиями и уровнем квалификации; по форме организации и свободе принятия решений среди организованной и добровольной трудовой миграции можно выделить трудовую миграцию по подтверждениям в

рамках разрешений, выданных Федеральной миграционной службой и по подтверждениям, не требующим получения разрешений, в рамках которых выделяется трудовая миграция по трудовым договорам (контрактам).

По степени влияния на рынок труда выделяют трудовую миграцию, снимающую проблему дефицита работников по профессиям и должностям, и трудовую миграцию, приводящую к трудоизбытку по отдельным профессиям.

Территориальное перераспределение трудоспособного населения является одной из важных предпосылок развития производств, регулирования экономического развития районов и областей.

Миграция трудоспособного населения – это процесс, оказывающий существенное влияние на формирование трудовых ресурсов региона, эффективность работы хозяйственного механизма как отдельных регионов, так и государства в целом.

Приток квалифицированных специалистов оказывает влияние на качество рынка труда мест вселения, существенно повышая предложение в условиях ограниченного спроса, увеличивая количество претендентов на рабочие места, усиливая конкуренцию, в результате которой происходит перераспределение трудовых ресурсов внутри отрасли, региона, что стимулирует работника к повышению квалификации, переквалификации в соответствии с потребностью производства, повышает его ответственность, стимулирует к дальнейшему профессиональному росту.

С другой стороны, в условиях несбалансированного рынка труда, существования административных, правовых и экономических ограничений (отсутствие реального рынка жилья, неразвитости механизмов государственного регулирования и должной государственной поддержки в сфере занятости) возможно нерациональное распределение мигрантов, что влечет за собой потерю квалификации, утрату производственного опыта, снижение интереса к выполняемой работе.

Появившись с возникновением человеческого общества, миграция свойственна всем государствам на всех этапах их развития. Уровень жизни как мигрантов,

так и коренного населения в результате миграций может не только возрастать, но и резко снижаться, как, например, у вынужденных переселенцев и беженцев.

Процесс миграции (особенно перемещение на большие расстояния) сопряжен с определенными сложностями, связанными с переездом, обустройством на новом мете, поиском работы, приспособлением к новым условиям, иногда сменой ритма и образа жизни. В связи с этим люди старшего возраста менее мобильны. Средний возраст переселенцев по различным данным колеблется от 28 до 45 лет. Результатом оттока молодых кадров из сельскохозяйственных районов стало существенное снижение качества трудовых ресурсов этой отрасли. С другой стороны, приток большого числа молодых квалифицированных кадров существенно повысил трудовой потенциал принимающих районов. Территориальное перераспределение рабочей силы может иметь множество причин. Но в мирное время основой территориальной мобильности являются экономические причины. Если рассматривать территориальное движение профессионально-квалификационных групп, можно отметить, что наибольшей мобильностью обладают высококвалифицированные специалисты, т.к. они являются наиболее востребованными и им легче трудоустроиться на новом месте.

Внутренняя ротация представляет собой движение рабочей силы в пределах одного предприятия, и, как уже отмечалось, может быть горизонтальной либо вертикальной.

Важной чертой качественного состава рабочей силы является образовательная мобильность, под которой следует понимать потенциальные возможности работника для освоения тех или иных видов труда, характеризующиеся продолжительностью и непрерывностью общей подготовки и уровнем теоретических знаний, научной ориентацией в конкретных производственных условиях.

Образовательная мобильность рабочей силы определяет как ее способность к новым видам труда, так и темпы изменения профессионально-квалификационной структуры работников в соответствии с потребностями

развивающегося производства. На основе образовательной мобильности устанавливается тесная взаимосвязь между высвобождением работников и привлечением их к новым видам труда, обеспечивается наиболее тесная занятость трудоспособного населения. Постоянное развитие образовательной мобильности должно опережать темпы создания нового оборудования, электронных технологий, управляющих устройств.

Важной характеристикой рабочей силы является также профессиональная мобильность. Профессиональная мобильность – это потенциальные возможности работника, необходимые для освоения новых видов труда, обусловленные необходимостью и непрерывностью профессионально-технического обучения, уровнем производственных навыков. Образовательная и профессиональная мобильность рабочей силы определяют темпы производственного продвижения работников, что в свою очередь способствует сокращению сроков приспособления к новым видам труда, рациональному использованию оборудования, росту производительности труда.

ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Состав и структура персонала предприятия

Персонал представляет собой основной (штатный) состав работников предприятия. Он является важнейшим фактором деятельности предприятия, определяет темпы роста производительности труда, качество продукции и успешную работу предприятия по всем направлениям его функционирования.

Все работники производственного предприятия в зависимости от степени их участия в деятельности подразделяются на производственный и непроизводственный персонал. К производственному персоналу относятся работники основных и вспомогательных цехов, отделов, служб, научно-исследовательских и технологических организаций, т. е. все те, кто непосредственно связан с основной деятельностью предприятия. В состав **непроизводственного** персонала входят работники учреждений и подразделений, не связанные с основной производственной деятельностью

предприятий: жилищно-коммунального хозяйства, детских, культурно-бытовых, медицинских учреждений, подсобных сельскохозяйственных предприятий и т.п. Согласно классификатору профессий и должностей все занятые на предприятии подразделяются на категории: рабочие, руководители, специалисты, служащие.

Руководители – это работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (директора, начальники, управляющие, заведующие, председатели, мастера, главные бухгалтеры, главные инженеры, главные механики, главные электрики, главные редакторы, а также их заместители и др.).

Специалисты – работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами (администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспекторы, нормировщики, математики, механики, ревизоры, социологи, экономисты, юрисконсультанты и др.).

Рабочие – это лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, а также ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг и т.д. Это наиболее многочисленная категория работников предприятия, принимающих непосредственное участие в производственном процессе. Они подразделяются на **основных** рабочих, которые непосредственно производят продукцию предприятия, и рабочих, обслуживающих рабочих основного производства, занимающихся изготовлением продукции вспомогательного назначения (тара, энергия, инструмент и т.п.) или обслуживающих производственный процесс (уборщики, кладовщики, контролеры, транспортные рабочие и др.). Вторую категорию рабочих часто называют **вспомогательными** рабочими. Деление рабочих на основных и вспомогательных (обслуживающих) весьма условно, т. к. в условиях производства, где имеет место достаточно высокий уровень механизации или автоматизации трудовых процессов, повышается роль обслуживающих рабочих.

Служащие – работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты,

делопроизводители, кассиры, коменданты, секретари, машинисты, стенографисты и т.д.).

Существуют на предприятии также и такие категории персонала, как младший обслуживающий персонал**,** охрана и ученики.

Младший обслуживающий персонал (МОП) – это лица, занимающиеся бытовым обслуживанием работающих. К **ученикам** относятся лица, проходящие обучение на предприятии по системе бригадного или индивидуального ученичества. В состав **охраны** включаются работники сторожевой и пожарной службы предприятия.

В зависимости от характера трудовой деятельности персонал подразделяется по профессиям и специальностям. **Профессия** – это особый вид деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков. **Специальность** – это вид деятельности в пределах данной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работника дополнительных (специальных) знаний и навыков.

Работники каждой профессии и специальности различаются по квалификации. Уровень квалификации рабочих определяется разрядами, которые им присваиваются в зависимости от теоретической и практической подготовки. В промышленности с 1987 г. введено восемь разрядов для рабочих, которые создают и первыми осваивают новую технику (ремонтники особо сложных машин, автоматических линий и прочие) и шесть разрядов для остальных рабочих.

Квалификация руководителей, специалистов и служащих зависит от характера и уровня специальной подготовки и практического опыта работы. В зависимости от этого определяется соответствующая должность по штатному расписанию.

Для инженеров, экономистов, техников устанавливаются четыре квалификационные категории. Для конструкторов и технологов вводится дополнительная категория (высшая).

Для научных сотрудников установлено пять должностных категорий: главный научный сотрудник (доктор наук), ведущий научный сотрудник (доктор или

кандидат наук), старший научный сотрудник (кандидат наук), научный сотрудник и младший научный сотрудник.

Решение о назначении на должность, повышение (понижение) в должности или квалификационной категории принимают руководители на предприятии или в организации по результатам аттестации работников, которая проводится не реже одного раза в три года специальной комиссией. В процессе аттестации учитываются все деловые качества работника.

Система дифференциации разрядов рабочих, должностей и квалификационных категорий руководителей, специалистов и служащих, регулярные аттестации работников позволяют усилить заинтересованность персонала в повышении своей квалификации.

На торговых предприятиях отсутствует такая категория персонала, как рабочие. На данных предприятиях существует категория **торгово-оперативные работники**, к которой относятся лица, непосредственно работающие в торговом зале и занятые обслуживанием покупателей (продавцы, кассиры).

Состав и количественные соотношения отдельных категорий работников характеризуют **структуру персонала.** Характерной особенностью изменения структуры работающих в промышленности является снижение удельного веса рабочих и увеличение доли руководителей и специалистов. Такие изменения являются следствием научно-технического прогресса, в результате которого уменьшается доля рабочих, непосредственно занятых в производственном процессе, и увеличивается доля персонала, связанного с техническим руководством и управлением производством.

Особенностью структуры рабочих кадров в промышленности является высокий удельный вес вспомогательных рабочих. Такая структура является следствием повышения технической оснащенности основного производства.

Следует отметить, что при общем сокращении численности работающих на большинстве предприятий не наблюдается существенных изменений структурного состава работающих. Имевшиеся на начало 1989 г. пропорции между отдельными категориями работников сохранились до настоящего

времени, что подтверждает влияние служб управления персоналом предприятий на ситуацию, складывающуюся на внутреннем рынке труда.

Профессионально-квалификационная структура, являясь подсистемой социально-экономической системы, зависит от технологических и социально-экономических изменений в производстве.

К числу показателей, отражающих профессионально-квалификационную структуру работающих, можно отнести помимо удельного веса отдельных категорий персонала и показатели профессионально-квалификационной структуры рабочих.

При анализе квалификационной структуры работающих по уровню и характеру требуемой квалификации отечественные и зарубежные экономисты предлагают различную методологию классификации. Так, в американской статистике принято деление рабочих на три квалификационных уровня: квалифицированные, полуквалифицированные и неквалифицированные работники. Российские ученые Ю. Виноградов и О. Шафранов выделяют четыре квалификационные категории труда: неквалифицированный, малоквалифицированный, квалифицированный и высококвалифицированный труд. Учитывая современные тенденции изменения профессионально-квалификационного состава работающих, наибольшее распространение получила трехгрупповая классификация. Например, для рабочих это:

– рабочие низкоквалифицированного труда – 1–2 разряды;

– рабочие квалифицированного труда – 3–4 разряды;

– рабочие высококвалифицированного труда – 5–6 разряды и выше.

До недавнего времени наблюдалась тенденция преимущественного сокращения численности высококвалифицированных работников, особенно это касается промышленных предприятий оборонного комплекса. За последние пять лет наблюдался рост числа низкоквалифицированных работников на 8 – 10 % на различных предприятиях. Но среди рабочих, обслуживающих рабочих основного производства, количество работников низкой квалификации увеличилось почти в два раза. Такая ситуация может стать серьезным

препятствием для развития современного производства и внедрения современных технологий в ближайшие годы.

Что касается путей совершенствования структуры персонала, то в современных условиях речь должна идти не о совершенствовании, а об адаптации персонала к работе. Основой адаптации может стать внутренний рынок труда предприятия, механизм которого позволит организовать систему информации, подготовки и переподготовки, ротации персонала внутри предприятия.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

При определении потребности в кадрах главной задачей является установление оптимальной численности, состава и структуры работающих. В соответствии с этим в плане по труду предприятия разрабатываются показатели численности работающих и плановые задания по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала. Потребность предприятия в кадрах планируется по группам и категориям работающих.

Планирование численности работающих начинается с расчета баланса рабочего времени, основной целью определения которого является установление эффективного (полезного) фонда времени работы одного рабочего в год с учетом средней продолжительности рабочего дня одного среднесписочного рабочего, принятого календарного режима работы, планируемых невыходов на работу и внутрисменных регламентированных перерывов.

Баланс рабочего времени составляется по предприятию, цеху, участку или для отдельной категории работников, имеющих одинаковый график работы и продолжительность очередного отпуска.

Основные этапы составления баланса рабочего времени:

1. Расчет среднего фактического числа рабочих дней в плановом периоде;
2. Расчет средней продолжительности рабочего дня;
3. Определение реального (эффективного) фонда рабочего времени среднесписочного рабочего в плановом периоде в часах.

На первом этапе определяют календарный и номинальный фонды рабочего времени, фактическое число рабочих дней. **Календарный фонд** рабочего

времени равен числу календарных дней в году (365 или 366 дней). **Номинальный фонд** рабочего времени равен календарному фонду времени за исключением выходных и праздничных дней, такой подход используют в прерывных (периодических) производствах, в непрерывных производствах – путем вычитания из календарного фонда времени невыходов по графику сменности.

Фактическое число рабочих дней в плановом периоде определяется исключением из номинального рабочего времени числа невыходов по установленным законом причинам (очередные и дополнительные отпуска, отпуска по болезни, беременности и родам, неявки, связанные с выполнением государственных и общественных обязанностей).

На втором этапе при расчете средней продолжительности рабочего дня используют данные о количестве или удельном весе рабочих, имеющих различную продолжительность рабочего дня, установленную законом. Средняя продолжительность рабочего дня подлежит корректировке с учетом сокращения рабочего времени в предвыходные и предпраздничные дни, перерывов, установленных для кормящих матерей.

На третьем этапе при установлении реального (эффективного) фонда рабочего времени среднесписочного рабочего (в часах) число рабочих дней в году умножают на среднюю продолжительность работы, установленную графиком.

Для каждой отрасли национального хозяйства определение численности работников предприятий, необходимой для выполнения производственной программы, производится исходя из специфики предприятий и профессионально-квалификационных требований к его персоналу. При определении необходимого количества рабочих используются методы расчета: по нормам времени на единицу изделия (по трудоемкости); по нормам выработки за единицу рабочего времени; по нормам обслуживания.

Например, определение численности основных рабочих-сдельщиков по трудоемкости (первый метод) основано на расчете по формуле

$$\mathbf{Ч_{пл} = Т_{нор} / Ф_{пл} \bullet К_{в.н.}}, \qquad (2)$$

где $\mathbf{Ч_{пл}}$ –плановая численность основных рабочих-сдельщиков; $\mathbf{Т_{нор}}$ – плановый объем работ, нормо-час; $\mathbf{К_{в.н.}}$ – плановый коэффициент выполнения норм выработки; $\mathbf{Ф_{пл}}$ – плановый фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, ч, смен.

Численность основных рабочих, рассчитанная по нормам выработки (второй метод) может быть определена по формуле

$$\mathbf{Ч_{пл} = О_{пр} / Н_{в} \cdot Ф_{пл}}, \qquad (3)$$

где $\mathbf{О_{пр}}$ – объем производства в принятых единицах измерения; $\mathbf{Н_{в}}$ – плановая норма выработки в единицу рабочего времени.

Численность основных рабочих, выполняющих работы по управлению агрегатами, аппаратами, печами и другим оборудованием (третий метод), рассчитывается, как правило, по нормам обслуживания. При этом используется формула

$$\mathbf{Ч_{пл} = С_{о} * Ч_{н} \cdot n \cdot Т_{пл} / Т_{ф}}, \qquad (4)$$

где $\mathbf{С_{о}}$ – число рабочих агрегатов; $\mathbf{Ч_{н}}$ – число рабочих, необходимое для обслуживания одного агрегата в течение смены; **n** – число смен в сутки; $\mathbf{Т_{пл}}$ – число суток работы агрегата; $\mathbf{Т_{ф}}$ – фактическое число суток работы.

Различают явочный и списочный состав работающих. Под **явочным составом** понимают число работающих, которые в течение суток фактически являются на работу. **Списочный состав** включает всех постоянных и временных работников и отражает движение их численности на предприятии (прием на работу, увольнение с работы и пр.). Если при планировании производится расчет явочного числа работников, то при определении списочного их числа явочное умножается на коэффициент, учитывающий неявки на работу **(Кяв= 1,10–1,12).**

Потребность в руководителях, специалистах и служащих определяют на основе Типовой схемы управления и нормативов численности работников (штатного расписания) предприятия. В зависимости от ряда факторов (масштабы и сложность производства, уровень производительности труда и др.) предприятия относятся к определенной категории, по каждой из которых устанавливаются

численность специалистов и служащих по структурным подразделениям, минимальные и максимальные должностные оклады.

Численность младшего обслуживающего персонала рассчитывается по нормам обслуживания. Нормы обслуживания устанавливаются в зависимости от объекта обслуживания. Например, для уборщиц – норма на уборку определенной площади, для курьеров – число обслуживаемых точек.

Планирование численности, состава и структуры персонала завершается расчетами дополнительной потребности в кадрах, составлением плана подготовки и повышения квалификации персонала.

При анализе численности определяется не только абсолютное отклонение от плана (чел), но и относительное (в процентах), при этом плановую численность нужно скорректировать на процент выполнения плана по объему производства. Например, на анализируемом предприятии план по товарной продукции выполнен на 101,6 % при плановой численности 2977 чел. Для получения фактического объема продукции, при прочих равных условиях, предприятию требовалось 3025 рабочих: (2977 · 101,6)/100, фактически численность рабочих составила 3020 чел., т.е. на 5 чел. меньше. Относительное сокращение численности вызвано повышением производительности труда и положительно характеризует работу предприятия.

Для анализа расстановки рабочих используется соотношение между основными и вспомогательными рабочими (сравнивается план и факт). На производительность труда и выпуск продукции оказывают влияние не только численность и структурный состав работающих, поэтому анализируют еще и квалификационный уровень и его соответствие выполняемой работе (средний разряд работ – средний разряд рабочих), движение рабочей силы, использование рабочего времени.

Движение рабочей силы

При изучении движения рабочей силы на предприятиях различают необходимый оборот и излишний оборот. **Коэффициент необходимого оборота ($К_{но}$)** определяется отношением числа работников, уволенных за данный период

времени по причинам производственного или общегосударственного характера, в том числе в связи с сокращением численности и переводом на другие предприятия, поступлением на учебу, призывом в армию, потерей трудоспособности, к среднесписочной численности работников за тот же период в процентах:

$$\mathbf{К_{но} = Ч_{но} / Ч_{ср} * 100,} \qquad (5)$$

где $\mathbf{Ч_{но}}$ – число работников, уволенных по причинам производственного или общегосударственного характер; $\mathbf{Ч_{ср}}$ – среднесписочная численность работников.

Коэффициент излишнего оборота, или коэффициент текучести персонала **($К_т$),** рассчитывается отношением числа работников, уволенных за данный период времени по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины **($Ч_у$),** к среднесписочной численности работников за тот же период в процентах:

$$\mathbf{К_т = Ч_у / Ч_{ср} * 100,} \qquad (6)$$

где $\mathbf{Ч_у}$ – численность уволенных работников по собственному желанию или за нарушения трудовой дисциплины и прогулы.

В современных условиях, характеризующихся высоким уровнем безработицы, целесообразно учитывать не только работников, создающих текучесть кадров, но и всех уволившихся по каким-либо причинам. **Коэффициент выбытия персонала ($К_{вп}$)** определяется как отношение числа работников, уволенных по всем причинам **($Ч_в$)** к среднесписочной численности работников за тот же период в процентах:

$$\mathbf{К_{вп} = Ч_в / Ч_{ср} * 100,} \qquad (7)$$

где $\mathbf{Ч_в}$ – число работников, уволенных по всем причинам.

Коэффициент приема персонала ($К_п$) определяется как отношение числа работников, принятых на работу за данный период **($Ч_п$),** к среднесписочной численности работников в процентах:

$$\mathbf{К_п = Ч_п / Ч_{ср} * 100,} \qquad (8)$$

где $\mathbf{Ч_п}$ – число работников, принятых на работу.

Коэффициент стабильности персонала ($К_{ст}$) определяется по формуле

$$К_{ст}=1- Ч_{в} / Ч_{ср}+Ч_{п}. \quad (9)$$

Использование комплекса приведенных коэффициентов позволяет проследить движение персонала на предприятии за определенный период времени.

Источники и формы обеспечения предприятий кадрами

Традиционно подготовка рабочих кадров для промышленности осуществлялась через систему профессионально-технического образования или непосредственно на предприятиях. Основной формой подготовки квалифицированных рабочих ведущих профессий для промышленности являются учреждения профессионально-технического образования – лицеи. Непосредственно на предприятиях методами индивидуального и бригадного обучения готовят рабочих массовых профессий. Подготовка специалистов с высшим и среднеспециальным образованием производится в вузах и колледжах.

В настоящее время существенно меняется подход к профессионально-квалификационной подготовке персонала. Полная самостоятельность предприятий в выборе направлений и методов подготовки и переподготовки персонала, их независимость в определении форм обучения с учетом специфики производства, ориентация на собственные финансовые возможности, заинтересованность в сохранении рабочих мест в условиях безработицы отразились на структуре, динамике и численности обучающихся.

По результатам анализа на рынке труда предприятий складывается следующая ситуация.

1. Подготовка (обучение) персонала по всем категориям сокращается, что обусловлено возможностью найма работников большинства специальностей с профессиональных рынков труда и нежеланием вкладывать средства, в которых предприятия ограничены, в обучение новых работников. Другая причина сокращения подготовки новых работников – стремление предприятий сохранить персонал с помощью расширения системы переподготовки и овладения вторыми профессиями.

2. Снижение количества подготавливаемого персонала по рабочим профессиям связано со сложной демографической ситуацией в стране и снижением удельного веса молодежи в структуре трудовых ресурсов.

3. Наблюдается нежелание многих молодых людей осваивать рабочие профессии, что обусловлено низкой престижностью рабочих профессий в современном обществе в России, низким уровнем оплаты труда рабочих на многих промышленных предприятиях и т.д. Это вызвало снижение количества обучаемых молодых рабочих, а в некоторых случаях и полное прекращение набора учащихся по ряду профессий.

4. Наряду с сокращением количества подготавливаемого персонала на предприятиях прослеживается рост переподготовки всех категорий работников, данная тенденция характерна для ряда лет. В условиях функционирования внутреннего рынка труда предприятия, организовывая обучение и переобучение работников, не только заботятся о качестве обучения, но и заинтересованы в снижении расходов на переобучение и обучение. В настоящее время предприятия при определении целесообразности организации обучения кадров на производстве, прежде всего, определяют перечень профессий, по которым необходимо готовить работников, и перечень профессий, по которым проще найти работников на региональном рынке труда. Поскольку стоимость подготовки квалифицированного работника достаточно высока, а он может уйти с предприятия, и вложенные средства будут безвозвратно потеряны, то в этой связи наблюдается стремление предприятий найти такого работника аналогичной квалификации на рынке.

Сопоставление удельных затрат при различных формах организации обучения позволяет работникам службы управления персонала своевременно решить: стоит обратиться на региональный рынок труда или воспользоваться резервами внутреннего рынка. При этом учитывается, что обучение работников непосредственно на предприятии, как правило, дешевле, приближает их к выполняемой в дальнейшем работе, способствует ускоренной социально-психологической адаптации в трудовом коллективе.

В современных условиях потребность в различных категориях персонала целесообразно определять на основе анализа адекватности персонала требуемому уровню и прогнозирования динамики структуры персонала и его профессионально-квалификационного уровня.

Оценка персонала

Оценка персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места.

При этом решаются задачи: выбор места в организационной структуре управления и определение функциональной роли работника; поиск путей совершенствования деловых и личностных качеств работника; определение степени соответствия заданным критериям оплаты труда и определения ее величины.

Различаются следующие виды деловой оценки: оценка кандидатов на вакантную должность и текущая периодическая оценка персонала организации. Можно выделить следующие этапы процесса оценки персонала: анализ анкетных данных; наведение справок об испытуемом работнике (по месту прежней работы или учебы); проверочные испытания; собеседование. Этапы оценки кандидатов на вакантную должность аналогичны. Текущая периодическая оценка персонала включает два направления: 1. Оценку результатов работы и факторов, влияющих на результаты труда. 2. Анализ динамики результативности труда.

Подготовка к оценке персонала предполагает разработку и реализацию следующих мероприятий: разработку методики деловой оценки; формирование оценочной комиссии; определение времени и места проведения деловой оценки; определения процедуры подведения итогов; консультирования лиц проводивших оценку специалистами, владеющими методикой оценки. Основной вопрос оценки заключается в выборе оценочных показателей, условно их можно разделить на группы: результативность труда, профессиональное поведение и личностные качества. На достижение результатов труда влияет планирование

деятельности, организация и регулирование процесса, учет и контроль хода работы. К показателям профессионального поведения относят сотрудничество в коллективе, самостоятельность в решении поставленных задач и готовность к принятию дополнительной ответственности или нагрузки. Показатели оценки личностных качеств работника наиболее сложны в их определении, поскольку не всегда в процессе выполнения определенной работы проявляются определенные личностные качества сотрудника. При выборе показателей данной группы необходим взвешенный подход и сочетание показателей других групп.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

Сущность и методы измерения производительности труда

Производительность труда характеризует результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.

При изучении содержания производительности труда необходимо учитывать, что труд, затраченный на производство продукции, состоит из живого и прошлого труда. Живой труд – труд, расходуемый в данный момент времени непосредственно при производстве продукции. Прошлый труд – труд, осуществленный в ранее созданной продукции, используемой для производства новой продукции. Повышение производительности труда проявляется в снижении общей суммы труда, затрачиваемого на производство продукции за счет создания более совершенных машин, прогрессивных технологий, применения более экономичных материалов. Изменение соотношения между затратами живого и прошлого труда может происходить по-разному, в зависимости от степени влияния научно-технического прогресса.

Измерение производительности труда связано с решением задач: определения экономического содержания производительности труда; выбора показателей измерителей уровня производительности труда; рассмотрения динамики выбранных показателей.

Чаще всего производительность труда определяется как отношение результатов производственной деятельности (т.е. объема выпущенной продукции) к затратам

рабочего времени или численности работников. В зависимости от прямого или обратного отношения этих величин различают два показателя: выработку и трудоемкость. **Выработка** – это количество продукции, произведенное в единицу времени или приходящееся на одного среднесписочного работника (рабочего) в определенный период времени (час, месяц, год). Выработка является наиболее универсальным и распространенным показателем. В экономических расчетах применяют часовую, дневную, месячную (квартальную, годовую) выработку.

Среднечасовая выработка рассчитывается путем деления произведенного объема продукции на затраты труда (в человеко-часах) основных рабочих, выпускающих данную продукцию. Данный показатель характеризует производительность труда в каждый час работы

Среднедневная выработка определяется как отношение произведенной продукции к затратам труда (в человеко-днях) работников на ее изготовление. Показатель дневной выработки характеризует степень использования рабочего времени, т.к. отражает не только часовую выработку, но и изменение количества фактически отработанных часов в течение смены (с учетом сверхурочной работы, внутрисменных потерь и простоев).

Среднегодовая выработка (квартальная, месячная) получается путем деления годового объема производства на затраты труда всех работников, выпускающих данную продукцию. Данный показатель характеризует среднюю выработку одного среднесписочного работника и отражает изменение числа явочных дней в соответствующем периоде времени.

Для измерения производительности труда по выработке применяются три метода исчисления: натуральный, стоимостной (денежный) и трудовой. При натуральном методе объем произведенной продукции определяется в натуральных единицах: тоннах, метрах, штуках и т.д. Натуральный метод может быть использован при расчете показателей на отдельных рабочих местах и в производственных подразделениях, вырабатывающих однородную продукцию.

При стоимостном методе объем произведенной продукции определяется в денежных единицах. Стоимостной метод производительности труда создает возможность оценить результаты трудовой деятельности в отношении всей (разнородной) производимой продукции.

Стоимостные показатели являются наиболее обобщающими и позволяют характеризовать не только уровень, но и динамику роста производительности труда. Натуральные и трудовые показатели имели ограниченное применение, в основном на предприятиях однородную продукцию и имеющих относительно устойчивую технически обоснованную норму трудоёмкости производства изделий. Однако в настоящее время инфляционные тенденции внесли в сложившиеся традиции определённые изменения. Возросла роль трудовых и натуральных показателей, особенно при внутрипроизводственном планировании.

При расчете уровня производительности труда обычно используются показателем валовой (товарной) продукции. Был период времени, когда использовался показатель НЧП. Расчёт выполняют в сопоставимых оптовых ценах предприятий. Порядок расчёта производительности труда по валовой, товарной и реализованной продукции одинаков. Но последний метод (по реализованной продукции), несомненно, имеет в настоящих условиях преимущества, т. к. характеризует эффективность работы предприятия в рыночных условиях.

В промышленности для целей анализа рассчитывают годовую, месячную, дневную и часовую выработку на одного работника, рабочего или основного рабочего. Расчёт ведется по следующим формулам:

Среднегодовая выработка:

$$\mathbf{B_г = V/R,} \qquad (10)$$

где **V** – объем производства валовой (либо товарной) продукции в год, тыс. руб.;

R – среднесписочная численность рабочих за год, чел.

Среднедневная выработка:

$$\mathbf{B_д = V/Д,} \qquad (11)$$

где **Д** – общее число человеко-дней, отработанных рабочими.

Среднечасовая выработка:

$$\mathbf{В_ч = V/Ч,} \qquad (12)$$

где **Ч** – число человеко-часов, отработанных рабочими.

Поскольку при расчете часовой выработки внутрисменные простои не учитываются, данный показатель наиболее точно характеризует уровень производительности труда. При расчете дневной выработки не учитываются целосменные простои и невыходы, поэтому производительность труда характеризуется более точно. Для сравнения результатов годовых итогов работы обычно пользуются сопоставлением данных о производительности труда на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала.

Для характеристики динамики роста производительности труда пользуются индексным методом. Индексом производительности труда называется отношение уровня производительности труда за данный период к уровню базового периода. При этом индекс производительности труда исчисляется в процентах или коэффициентах по уровню производительности труда, выраженному в натуральных и стоимостных измерителях (единицах), по формуле

$$\mathbf{J = (V_{пл}/ R_{пл}) : (V_{баз}/ R_{баз})} \qquad (13)$$

где $\mathbf{V_{пл}}$ – плановый объем производства товарной (либо валовой) продукции в течении года, тыс. руб.; $\mathbf{V_{баз}}$ – объем производства товарной (либо валовой) продукции в базовом году, тыс. руб.; $\mathbf{R_{пл}}$ – среднесписочная численность работников по плану, чел.; $\mathbf{R_{баз}}$ – среднесписочная численность работников в базовом году, чел.

На рабочих местах, в производственных подразделениях при выпуске разнообразной незавершенной продукции используют трудовой метод определения производительности труда в нормо-часах. Этот метод позволяет более точно оценить динамику производительности труда.

Второй показатель производительности труда – трудоемкость – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Данный показатель наиболее полно отражает затраты живого труда. Полная трудоемкость включает затраты труда всех категорий работающих. Производственная трудоемкость – это затраты труда всех рабочих (основных и вспомогательных цехов). Трудоемкость управления включает затраты труда всех остальных категорий персонала предприятия (руководителей, специалистов, служащих, охраны и пр.). Технологическая трудоемкость – это затраты труда основных рабочих, осуществляющих воздействие на предметы труда, учитываемые в произведенной продукции.

Трудоемкость обслуживания – это затраты труда обслуживающих рабочих основных и всех рабочих вспомогательных цехов и служб.

По характеру и назначению трудоемкость подразделяется на нормативную, плановую и фактическую. Нормативная трудоемкость – величина затрат труда на производство продукции, исходя из наиболее прогрессивных организационно-технических и социально-экономических условии. Плановая трудоемкость – это затраты труда на изготовление продукции или выполнение объема работ с учетом их снижения в планируемом периоде. Фактическая трудоемкость – это реальные затраты на изготовление единицы изделия или объема работ. Трудоемкость измеряется в человеко-часах и нормо-часах.

В наибольшей степени отвечает сущности производительности труда натуральный метод ее измерения, который может быть использован применительно к отдельным рабочим местам, производственным подразделениям, выпускающим однородную продукцию. Широкие перспективы открывает применение трудового метода как наиболее универсального, что связано с необходимостью повсеместного определения нормативной трудоемкости любых видов работ. Несмотря на различие натурального и трудового методов, они обладают достаточно высокой степенью объективности и диагностической способностью, поскольку опираются на реальные и нормативные данные.

Что касается широко практиковавшегося в прошлом стоимостного метода, его применение при исчислении производительности вряд ли может быть оправдано, особенно в условиях инфляции, поскольку при этом не обеспечивается соизмеримость результатов и затрат труда.

С понятием производительности труда тесно связано понятие производительной силы труда. Это средний (расчетный) объем работы, который может выполнить один работник в единицу времени при сложившихся природных, организационно-технических и социально-экономических условиях, т.е. средняя потенциальная выработка одного работника. По существу, это потенциальная производительность труда. Разность между ней и фактической производительностью определяет резервы роста производительности труда.

В промышленно развитых странах практикуется широкое понимание производительности, которое включает производительность земли, материалов, сооружений, машин и людей. В данном случае речь идет о производительности организационной системы. Здесь более уместно говорить не о производительности, а о продуктивности или экономичности использования ресурсов, т.е. о количестве продукции на единицу ресурса.

В отечественной теории и практике применительно к условиям функционирования планово-централизованной экономики производительность труда использовалась в качестве основного показателя оценки результатов трудовой деятельности. С учетом концепции производительности труда, в основе которой было положено, что производительным является живой труд, создающий потребительную стоимость, разработка проблемы измерения и изыскания резервов совершенствования показателей производительности труда велась в направлении экономии затрат живого труда обособленно от сокращения совокупных затрат на производство продукции. Применяемые показатели производительности труда были слабо увязаны с оценкой экономической эффективности производства.

Кардинальное реформирование экономики, разработка мер по ее стабилизации в период становления рыночных отношений вызвали необходимость пересмотра

сложившегося подхода к оценке трудовой деятельности. В этой связи необходимо рассматривать категорию "эффективность труда".

Факторы и резервы роста производительности труда

Производительность труда зависит от многих факторов и условий. **Факторами** – называются движущие силы или причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда.

Факторы роста производительности труда можно объединить в три группы:

1. **Материально-технические** факторы, зависящие от степени использования средств производства, в первую очередь орудий труда.
2. **Социально-экономические** факторы, зависящие от состава рабочих кадров, их квалификации, характера и условий труда, отношения работника к труду.
3. **Организационные**, включающие организацию производства, труда и управления.

Материально-технические факторы связанны с научно-техническим прогрессом, который обеспечивает повышение эффективности техники, совершенствование технологии, повышение качества материалов. Их значение несомненно наиболее весомо, но они при реализации требуют значительных капиталозатрат. Резервы представляют собой возможности изменения производительности труда.

По времени использования различают **текущие резервы и перспективные**. Текущие резервы могут быть использованы в ближайшем периоде – месяц, квартал, год. Перспективные резервы обычно требуют перестройки производства, внедрения новых технологий, установки нового оборудования.

По месту выявления и использования резервы роста производительности труда могут быть: народнохозяйственными, отраслевыми, межотраслевыми и внутрипроизводственными. Остановимся на последних.

Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда выявляются непосредственно на предприятии и имеют важнейшее значение из всех вышеназванных. К внутрипроизводственным резервам относят: **резервы снижения трудоемкости** продукции в результате воздействия главным образом

материально-технических факторов роста производительности труда и **резервы улучшения использования рабочего времени**.

Производительность труда может повышаться или экстенсивным путем, или интенсивным путем. В первом случае она растет за счет увеличения рабочего времени, во втором за счет снижения трудоемкости продукции по всем направлениям: внедрение новой техники, улучшение технологии, повышение квалификации рабочих и т.д.

Резервы снижения трудоёмкости имеют решающее значение. Резервы эти безграничны как сам процесс НТП. Из трёх видов трудоёмкости, которые мы рассмотрели, наибольшие резервы заключаются в снижении технологической трудоёмкости. К ним относятся:

1. Повышение технического уровня выпускаемой продукции (уменьшение габаритов, веса, применение новых материалов, полноценных заменителей и т.д.).
2. Механизация и автоматизация производства.
3. Модернизация действующего оборудования.
4. Более полное использование оборудования.
5. Совершенствование технологических процессов.
6. Улучшение организации производства, снижающее затраты труда на единицу продукции.

Резервы улучшения использования рабочего времени:

1. Выявление причины и размеров потерь рабочего времени на конкретных участках производства. Производительность труда растет прямо пропорционально увеличению фонда рабочего времени в расчете на одного рабочего.
2. Выявление непроизводительных затрат рабочего времени на бракованную продукцию и ее переделку.
3. Анализ выполнения норм работниками.
4. Внедрение прогрессивных норм, базирующихся на НОТ.
5. Повышение ритмичности производства.

6. Использование пассивного времени при наблюдении за станками автоматами (увеличение коэффициента многостаночного обслуживания).

7. Резервы улучшения структуры кадров и лучшего использования рабочей силы: относительное сокр. вспомогательных рабочих, рациональный режим сменности, снижение текучести кадров и т.д.

Подходы к определению эффективности труда

Наибольшее признание в литературе и практике получило определение эффективности труда, сформулированное Л.А. Костиным: "Эффективность труда во всех отраслях и сферах трудовой деятельности человека характеризуется отношением полученного результата к затратам труда. Термин "экономическая эффективность труда" предопределяет лишь экономические результаты и показатели эффективности, в то время как понятие "эффективность труда" является более широким и полным и включает в себя не только экономические, но и социальные результаты труда, такие как улучшение условий труда, повышение его безопасности, охрана окружающей среды, преодоление социально-экономических различий и т.п. ... эти социальные результаты эффективности имеют принципиальное значение и не могут не учитываться несмотря на трудность их количественного выражения"

Как рассматривалось выше, производительность труда представляет собой отношение количества продукции (результативность труда), выраженной в соответствующих единицах к затратам труда, необходимым на ее производство. Эффективность труда согласно рассмотренному определению представляет собой отношение полезного эффекта к затратам труда. В принципе и производительность труда, и эффективность труда характеризуют соотношение между результатами и его затратами. Однако несмотря на кажущееся сходство этих понятий как оценочных показателей, их нельзя смешивать. Различие данных понятий состоит в том, что их основой являются разные результаты - продукт труда (выпуск продукции или оказываемые услуги) и эффект труда. Следует отметить, что эффект труда не исчерпывается только количеством

выпущенной продукции, должны быть приняты во внимание и качественные результаты трудовой деятельности.

Под **эффективностью труда** следует понимать социально-экономическую категорию, определяющую степень достижения той или иной цели (или решения задачи), соотнесенную со степенью рациональности расходования использованных при этом ресурсов. Такое определение отражает понятие эффективности с качественной стороны как соотношение между результативностью труда и экономичностью произведенных затрат. С количественной стороны понятие эффективности труда определяется как частное от деления полученного эффекта (результата) на понесенные при этом расходы.

Качество труда в литературе и практике употребляется в разном смысле и с разной целью. В теоретическом плане оно используется как обобщенная характеристика квалификационной сложности труда в целях дифференциации уровня заработной платы. В практике часто применяют это понятие как качество исполнения работы в целях определения годной и бракованной продукции, но поскольку при оценке объема работы или выпуска продукции это учитывается как обязательное условие, нет необходимости выделять такой аспект качества труда. Поэтому качество труда как характеристика эффективности должно рассматриваться с точки зрения двух критериев: результативности труда и экономичности затрат.

Под результативностью труда понимается степень достижения заданной цели. В данном случае обеспечение конкурентоспособности и высокого качества выполняемых работ и услуг по всей совокупности потребительских свойств (сверх тех требований, которые учтены в оценке производительности труда).

Экономичность затрат определяется интенсивностью труда и продуктивностью использования вещественных ресурсов. Интенсивность труда – степень его напряженности в процессе производства, измеряемая затратами физической и нервной энергии человека в единицу времени. Интенсивность труда зависит от применяемой технологии, использования имеющихся возможностей

производства и отношения человека к труду, в свою очередь прямо влияя на продуктивное использование природных, материальных и технических ресурсов. Принципиальное значение имеет установление функциональной связи между эффективностью труда и эффективностью хозяйственной деятельности. При всем многообразии подходов к определению показателей эффективности хозяйственной деятельности следует иметь в виду, что данный показатель шире привычного понятия эффективности производства, поскольку речь идет не только о производстве, но и о всех стадиях экономического цикла, включая изучение рынка, исследования и разработки для создания конкурентоспособной продукции и ее реализации. Вместе с тем нельзя заменять показатель эффективности труда показателем эффективности хозяйственной деятельности.

С количественной стороны эффективность хозяйственной деятельности может быть оценена как отношение прибыли к приведенным затратам ресурсов с учетом рациональности их использования. С качественной стороны она формируется как синтез эффективности труда с результатами усилий для создания необходимых организационно-технических и экономических условий. Исходя из целевой направленности, характера и содержания этих усилий, их результат можно определить в обобщенном виде как стабильность труда.

Понятие **стабильности труда** означает степень его устойчивости, надежности, постоянства организационных и экономических условий, обеспечивающих эффективную работу персонала предприятия, использование его трудового потенциала, предотвращения скрытой безработицы. В то же время стабильность труда оказывает прямое воздействие на результаты хозяйственной деятельности. В этом заключается роль стабильности труда как соединительного звена между эффективностью труда и эффективностью хозяйственной деятельности. Стабильность труда не противопоставляется мобильности труда, а учитывает и использует ее возможности в меру необходимости. Отдельные зарубежные предприятия, например, Японии, используют данную характеристику при оценке эффективности функционирования фирмы.

Стабильность труда с точки зрения его результативности и экономичности затрат характеризуется тем, что она оказывает прямое влияние на платежеспособность предприятия, рациональность занятости работников и продуктивность использования вещественных ресурсов. В свою очередь, платежеспособность влияет на величину прибыли (дохода), остающейся после выполнения обязательств перед государственным и местными бюджетами и кредитующими органами, т. к. устойчивое финансовое положение предприятия обеспечивает наиболее благоприятный режим кредитования (предоставление льготных кредитов). Одновременно с этим сокращаются затраты средств на необходимые ресурсы. Тем самым создается механизм обеспечения эффективности хозяйственной деятельности предприятия в условиях рынка на основе включения двух важнейших рычагов – повышения качества труда и его стабильности.

Доходность труда

Рассмотренные показатели эффективности труда характеризуют в основном влияние внутрипроизводственных факторов, поскольку внешние условия функционирования предприятия в традиционной экономике (до рыночного периода) устанавливались директивными методами. При переходе к рыночной экономике возникает необходимость введения специфического показателя для предприятия как открытой системы, т.е. отражающего влияние внешних факторов с учетом обеспечения баланса спроса и предложения на рынке товаров, труда и капитала. Необходимость введения такого показателя вызвана тем, что результаты трудовой деятельности в условиях рыночных отношений оцениваются не только количеством выпущенной продукции, т.к. данная продукция может быть не востребована и вследствие этого не реализована, но и способностью данного работника или трудового коллектива приносить предприятию доход. В этой связи оправданным будет введение показателя "доходность труда".

Доходность труда – социально-экономическая категория, отражающая способность трудового коллектива или отдельного работника приносить

прибыль (доход) предприятию, организации. Доходность труда измеряется отношением чистой прибыли (остающейся в распоряжении предприятия после уплаты всех налогов и выполнения обязательных платежей) к затратам на заработную плату, социальные выплаты и социальные услуги. Следует различать индивидуальную доходность труда (одного работника), локальную (на участке, в подразделении, на предприятии, в отрасли) и общехозяйственную (в масштабе национального хозяйства). В странах с рыночной экономикой практикуется подобного рода подход, основанный на установлении дополнительного дохода от дополнительного продукта (труда), например, при оценке целесообразности привлечения рабочей силы.

Доходность труда как рыночно-ориентированная форма оценки эффективности труда основана на определении степени вклада работников в формирование прибыли предприятия (или чистого дохода) при установленном уровне затрат на оплату их труда, социальные выплаты и услуги.

В экономической теории применительно к капиталистическому способу производства (что характерно и для периода перехода к рынку) рассматривается способность рабочей силы приносить прибавочную стоимость. Поэтому представляется целесообразным остановиться на возможности проведения аналогии механизма формирования доходности труда с категорией прибавочной стоимости.

Отличие понятий "прибавочная стоимость" и "доходность труда" заключается в следующем: у показателей "норма прибавочной стоимости" и "норма доходности труда", используемых для оценки степени увеличения прибавочной стоимости и доходности труда, наблюдается массово-количественная разница: норма прибавочной стоимости выражает степень возрастания переменного капитала (т.к. в числителе отражается вся достигаемая величина прибавочной стоимости), а норма доходности труда характеризует степень выгодности вложения средств в рабочую силу, т.е. соотношение процента прироста чистой прибыли (остающейся в распоряжении предприятия после уплаты всех налогов) к проценту увеличения затрат на заработную плату, социальные выплаты и

услуги. Таким образом, величина нормы прибавочной стоимости всегда больше величины средней доходности труда.

Норма доходности труда должна соответствовать как минимум воспроизводственному уровню оплаты труда с учетом не только физиологических потребностей, но и обеспечения квалификационного роста и развития творческого потенциала работников. Отсюда следует, что, умножая предельную норму доходности труда на воспроизводственный уровень оплаты труда, можно получить необходимый уровень прибыли, гарантирующий уровень расширенного воспроизводства рабочей силы: создание оптимальных экономических и социальных условий для работников и их семей. До тех пор, пока не будут созданы такие условия, практически нереально говорить о стимулировании работников и повышении результатов их трудовой деятельности. По мере достижения воспроизводственного уровня оплаты труда могут быть рассмотрены предельные нормы доходности труда, учитывая, что в настоящее время уровень оплаты труда недопустимо низок.

Таким образом, принципиальное отличие доходности труда от прибавочной стоимости состоит в том, что теория прибавочной стоимости исходит из неизбежности эксплуатации и присвоения капиталистом чужого труда, тогда как теория доходности труда исходит из положения о том, что гарантируется не только обеспечение оплаты труда, но и рациональное использование потенциала работников как необходимое условие увеличения прибыли.

Определение доходности труда позволяет не только оценить целесообразность трудовой деятельности на любом уровне хозяйствования: от макроуровня (государство, регион, отрасль) до микроуровня (предприятие или фирма, структурное подразделение, первичный коллектив, отдельные работники), но и выработать регулирующий механизм, влияющий на изменение спроса и предложения труда. Концепция доходности труда предполагает применение сквозной системы показателей, которая должна обеспечить комплексную количественную характеристику исследуемых объектов в зависимости от поставленных задач. На макроуровне доходность труда может служить характеристикой экономического

развития государства, региона или отрасли, позволяет провести экспертизу результативности применяемых мер институционального воздействия и пр. На уровне предприятия определение доходности труда способствует выполнению как аналитических работ по оценке состояния деятельности предприятия, отдельных подразделений и конкретных работников, выявлению резервов по повышению доходности их труда, так и работ, связанных с проведением прогнозных расчетов.

В условиях рыночных отношений любая производственно-хозяйственная деятельность направлена на получение дохода, поэтому правомерно говорить о доходности труда как о наиболее объективном показателе деятельности отдельных работников, трудовых коллективов и общества в целом. На макроэкономическом уровне возможно применение показателя, определяемого как отношение национального дохода к численности работающих. Данный показатель отражает не степень доходности труда, а сумму доходов, приходящуюся на одного работника. Применение такого метода расчета целесообразно при проведении сравнительного экономического анализа с целью определения уровня жизни в различных странах и при разработке соответствующих мер институционального воздействия (социальной защиты работающих, социального обеспечения и реализации законодательных и нормативных актов, проведения национальной политики).

Одной из центральных проблем экономической политики является снижение уровня безработицы. Важно учесть, что доходы, приходящиеся на одного работника, распределяются между другими слоями населения, особое внимание при этом следует уделить безработным, поскольку данная категория трудоспособного населения только потребляет блага, не участвуя в их воспроизводстве. В этой связи определение доходности труда с учетом безработицы позволит государственным органам управления определиться с тем, что экономически более оправдано: обеспечить занятость работников или оказывать им материальную помощь. При решении такого рода задач показатель доходности труда можно откорректировать с учетом расходов на проведение

активной политики на рынках труда. Формула расчета доходности труда (Дт) примет вид

$$\mathbf{Д_т = Н_д - Р_а / Ч_р - Ч_{бс}}, \qquad (14)$$

где $\mathbf{Н_д}$ – национальный доход; $\mathbf{Р_а}$ – расходы на проведение активной политики на рынке труда; $\mathbf{Ч_р}$ – численность работающих; $\mathbf{Ч_{бс}}$ – численность работников, охваченных скрытой безработицей (работники, находящиеся в вынужденных отпусках без сохранения заработной платы).

Показатели $\mathbf{Н_д}$ и $\mathbf{Р_а}$ могут быть исчислены в текущих или постоянных ценах, для удобства сравнения целесообразно рассчитывать в единой валюте – американских долларах.

Известно, что политика на рынках труда имеет активное и пассивное направления. Проведение активной политики предусматривает организацию систем занятости, связанных с общественными работами, подготовкой и переподготовкой, усилением мобильности рабочей силы. Пассивная политика на рынке труда предполагает оказание помощи безработным – выплату пособий по безработице.

Ориентация на снижение безработицы, использование, по возможности, активных методов регулирования рынка трудовых ресурсов за счет переобучения, реабилитации, организации общественных работ и пр. не только позволит сохранить имеющийся профессионально-квалификационный потенциал работников, но и создаст предпосылки для предотвращения резкого падения объемов валового внутреннего продукта, окажет стабилизирующее воздействие на экономику.

При всем значении определения доходности труда на макроуровне вся работа по ее оценке концентрируется на предприятии. Под оценкой трудовой деятельности следует понимать оценку ее результатов, затрат и их соизмерения. В условиях рынка это соизмерение выражается отношением дохода предприятия к затратам на заработную плату, социальные выплаты и социальные услуги с учетом спроса и предложения на производимые товары и услуги.

Система показателей доходности труда **(Д)** на уровне предприятия может быть представлена в виде своеобразной фигуры (пирамиды), которая сужается к вершине по мере перехода к более общим показателям и расширяется к основанию по мере перехода к более частным характеристикам, отражающим доходность труда отдельных подразделений, категорий работающих или конкретных работников. При этом определение группы показателей можно представить в виде плоскостей, параллельных основанию и отсекающих части пирамиды. Если каждой плоскости сверху вниз придать свой номер от 1 до n, то номер плоскости будет характеризовать порядок группы показателей. При формировании соответствующих групп показателей следует учитывать основные специфические особенности, по которым объединяются данные группы, а именно: назначение производственных подразделений, содержание выполняемых функций.

Независимо от цели проведения оценки доходности труда важно знать какие факторы оказывают решающее влияние на изменение ее величины – обеспечивают ее рост или снижение.

Факторы доходности труда определяют те движущие силы или причины, под влиянием которых происходит изменение ее уровня. Классификация факторов, т.е. их систематизация по ряду общих признаков позволяет определить степень и характер их влияния на доходность труда, наличие взаимосвязи и взаимозависимости.

При анализе изменения доходности труда следует иметь в виду, что они могут быть следствием влияния двух групп факторов: использования производственных ресурсов и факторов, отражающих влияние механизма рынка. Если первая группа факторов приводит к реальному увеличению доходов и является непосредственным следствием деятельности коллектива предприятия, подразделения или отдельного работника, то вторая группа такого реального увеличения доходов не создает, а отражает положение на рынках товаров, труда и капитала.

Факторы доходности труда можно сгруппировать следующим образом.

1. Факторы, создающие реальную экономию - внутрипроизводственные факторы повышения производительности и эффективности труда.

2. Факторы, учитывающие влияние механизма рынка – изменение номенклатуры выпускаемой продукции; изменение цен на рынке товаров и услуг; изменение ставок обязательных отчислений и тарифов и т.п.

На макроэкономическом уровне основные факторы роста Дт по сути дела являются факторами экономического роста. При этом необходимо определиться с факторами, оказывающими влияние на формирование доходов и, прежде всего, на величину валового внутреннего продукта (ВВП).

Исследованием формирования доходов занимались экономисты различных направлений. Так, английский экономист XVII в. У. Петти в 1664 г. сделал первые шаги к проведению анализа доходов капиталистического общества и их распределения, причем общий размер дохода он определял как сумму доходов всего населения, полученных с земли, домов, капиталов и за счет трудовых затрат. А. Смит и Д. Рикардо определяли стоимость всего общественного продукта суммой доходов общества, исключая при этом стоимость средств производства. Французский экономист Ж.-Б.Сэй утверждал, что национальный доход создает каждый человек, получающий доход, при этом доходы формируются в результате воздействия трех факторов производства – труда, капитала и земли.

Современные западные экономисты унаследовали представление о том, что в формировании доходов участвуют различные и разнонаправленные факторы производства: количество и качество природных ресурсов; количество и качество трудовых ресурсов; объем основного капитала; технология. Вместе с тем, учитывая характер рыночных отношений, рассматриваются и факторы спроса и распределения. В отечественной литературе применительно к планово-централизованной системе хозяйствования до рыночного периода рассматриваются производственные факторы, которые определяют либо экстенсивный тип экономического роста, либо интенсивный. Экстенсивный тип экономического роста обуславливается количественным увеличением факторов

производства при сохранении его прежней основы, интенсивный – характеризуется увеличением объемов выпуска продукции за счет качественного совершенствования факторов производства: применения прогрессивной техники и технологии, повышения квалификации рабочей силы, а также путем улучшения использования имеющегося производственного потенциала. Эти два фактора в реальной жизни сочетаются в определенной комбинации.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что оценка доходности труда на макроуровне позволяет определить приоритетные направления воздействия государства с целью стабилизации экономики и достижения экономического роста.

Несколько иной подход к определению основных факторов, влияющих на формирование и изменение доходности труда на микроуровне. При определении влияния факторов использования производственных ресурсов и факторов спроса и предложения на рынках товаров, труда и капитала следует учитывать, что наибольшее влияние оказывает первая группа факторов, связанная с непосредственным производством продукции. В зависимости от рассматриваемого уровня (предприятие, трудовой коллектив или отдельные работники) это влияние проявляется в большей или меньшей степени. Если на уровне предприятия или крупного структурного подразделения преобладают экономические факторы, то на индивидуальном уровне (отдельные работники) помимо экономических факторов значительное влияние оказывают психологические и социальные.

Классификация основных факторов повышения доходности и эффективности труда включает следующие основные группы: научно-технологические; организационные; структурные; социальные.

Перечисленные факторы в зависимости от уровня воздействия (государство, регион, отрасль, предприятие) оказывают соответствующее влияние на использование всех видов ресурсов: природных, трудовых, материальных, технических, финансовых. Решающую роль в создании материально-

технической базы эффективного труда играют научно-технологические факторы, среди которых особое место занимает технология.

Реализация описанных выше факторов повышения доходности труда в условиях перехода к рыночной экономике в значительной степени зависит от предпринимательства, что может рассматриваться как особый интегрирующий фактор. Влияние рыночных факторов – спроса и предложения на рынках товаров, труда и капитала - можно выделить в следующие группы.

1. Факторы, определяющие товарную стратегию фирмы (предприятия). Изучение данной группы факторов предполагает определение стратегической сегментации внешней и внутренней среды предприятия, выделение стратегических зон хозяйствования, выбор позиции в конкуренции, определение соответствующих методов стратегического управления в данной области.

2. Факторы стратегии поведения предприятия на рынках денег и ценных бумаг. Поскольку здесь присутствуют две подгруппы факторов: рынок денег и рынок ценных бумаг, их влияние целесообразно рассматривать дифференцированно и в зависимости от складывающейся ситуации.

3. Факторы, определяющие стратегию трансакционных издержек, связаны с предотвращением потенциально неэффективных затрат на совершение сделок – накоплением информации о потенциальных клиентах, конкурентах, группах стратегического влияния; проведением рекламной компании; выполнением юридических процедур.

4. Факторы стратегии ценообразования оказывают влияние на выработку ценовой стратегии фирмы за счет проведения ценовой политики и определения цен и целесообразных объемов производства.

5. Факторы, определяющие направление в стратегии внешнеэкономической деятельности предприятия, можно подразделить на внешние - национальная внешнеэкономическая политика, международные экономические отношения и связи и факторы рынков стратегии и внутренние, зависящие от предприятия, – это организационная структура фирмы; гибкость системы управления внешнеэкономической деятельностью; организация международного

маркетинга; качество и быстрота получения информации, имеющей отношение к внешнеэкономической деятельности и пр.

Таким образом, доходность труда как частный показатель эффективности труда в широком понимании предполагает сбалансированное использование всех видов ресурсов на основе комплексного учета экономических и социальных критериев. Выживание предприятия в условиях рыночной экономики в значительной степени зависит от того, насколько быстро данная структура будет реагировать на изменения во внешней среде.

На рис. 2 показана взаимосвязь всех компонентов организации предприятия. Обеспечение доходности труда, позволяющее повысить в целом эффективность – труда персонала предприятия, основано на формировании социотехнологических и социоорганизационных систем, способных оперативно реагировать на изменения в стратегии предприятия.

Оптимальное взаимодействие человека и технологии достигается на основе разработки социотехнологических систем, что предполагает сочетание гуманистических принципов использования технологии с реализацией требований ее высокой эффективности, при этом технология рассматривается как совокупный технико-технологический фактор. При создании социотехнологических систем важно определить требования к формированию данных систем, условия их наиболее благоприятного функционирования, возможности обеспечения их саморазвития. Рассмотрение человека во взаимодействии с организационными преобразованиями, вызванными структурными изменениями, обеспечение их адекватности: друг другу выдвигает необходимость создания социоорганизационных систем. Данные системы состоят из двух подсистем: социальной и организационной.

Формирование социальной подсистемы связано с человеком, его социальной средой. Рассмотрение проблем в рамках данной подсистемы вызвано тем, что сложившийся подход к пониманию человеческой личности носил несколько оторванный от реалий характер, не учитывая региональные особенности труда. Рассмотрение социально-психологических проблем позволяет не только изучить

существующее положение, но и разработать методы воздействия на людей, при необходимости – методы изменения отношения к труду, поскольку разрешение данных проблем не менее значимо, чем применяемая технология в обеспечении доходности труда и повышении его эффективности.

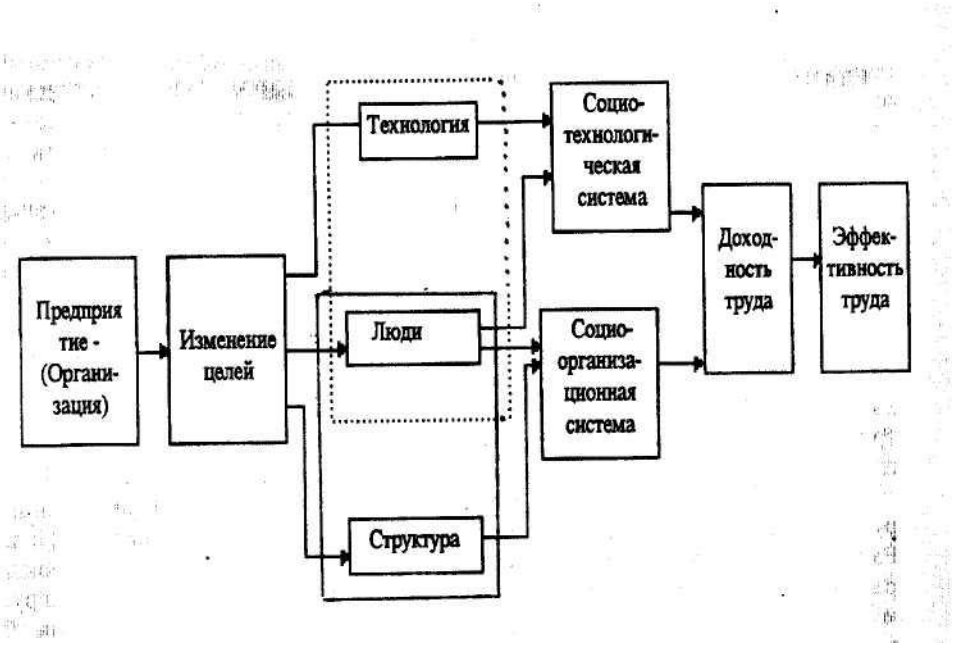


Рис. 2. Концепция повышения доходности и эффективности труда

К числу социально-психологических проблем можно отнести: формирование социально-трудовых отношений, определяющих поведение личности коллективов; проблемы создания обеспечения сплоченности трудовых коллективов; социальный статус работников, их престиж и личностные качества; изучение факторов, влияющих на движение рабочей силы; проблемы профессиональной ориентации; проблемы мотивации и побуждения людей к трудовой деятельности; проблемы занятости, социальной защиты и социального обеспечения.

Формирование социотехнологических и социоорганизационных систем позволяет выявить комплексное влияние отдельных групп факторов на величину доходности труда и тем самым обеспечивает определение резервов повышения его эффективности.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Сущность заработной платы и принципы ее организации

Заработная плата – это часть национального дохода в денежном выражении, которая выделяется для удовлетворения личных потребностей рабочих и служащих и распределяется между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

Уровень и темпы роста заработной платы тесно связаны с производительностью труда. Цель организации заработной платы – обеспечение строгого соответствия между трудовым вкладом каждого работника в результаты производства и его правом на получение определенной суммы жизненных благ.

Заработная плата затрагивает интересы трех сторон, задействованных в экономике: работодателей, государства и работника. Для достижения равновесия в экономике государство регулирует минимальную заработную плату. Работник и работодатель заключают договор о размерах и порядке оценки способностей к труду работника и условиях их фактической реализации, т. е. о структуре и размерах заработной платы. Для удовлетворения интересов каждого из субъектов этих отношений должна быть построена оптимальная система заработной платы. Чтобы заработная плата стала действительно инструментом управления трудовыми отношениями, в практике выработаны основные принципы ее построения.

Заработная плата должна:

1. Базироваться на основе общественно-необходимых издержек на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы. Это позволит поддерживать и воспроизводить условия получения доходов и государству, и работодателю, и работнику.
2. Обеспечивать создание необходимых условий для последовательного и повсеместного установления строгой зависимости ее размеров от способностей работника к труду и конечных результатов их реализации.
3. Учитывать спрос и предложение рабочей силы. Государство, работодатель и работник должны стремиться к достижению единства в оплате труда работников

одинаковых профессий, выполняющих работы равной сложности в отдельных отраслях. Нарушение этого равновесия приводит к разбалансированности рынка труда и все субъекты отношений по поводу зарплаты несут потери.

4. Основываться на полной самостоятельности предприятий в построении системы заработной платы на основе рекомендательных принципов, при некоторых ограничениях со стороны государства (установление минимальных ставок заработной платы, установление доплат за условия труда и районных коэффициентов к заработной плате) и тарифных соглашениях, заключаемых между профсоюзами, государством и союзами предпринимателей.

5. Обеспечивать материальное и моральное стимулирование повышения качества продукции и выполняемых работ, направленное на достижение мирового уровня качества продукции, который и должен стать критерием оценки профессиональной подготовки работников.

6. Стимулировать повышение квалификации работника. Способствовать переходу к более сложному труду с более высокой оплатой.

Изложенные принципы следует рассматривать как систему, которая не может работать в полной мере, если хотя бы один элемент не будет соблюдаться проектировщиками заработной платы на предприятиях.

Экономические преобразования последних лет привели к значительным изменениям в сфере труда и заработной платы. Воздействие государственных органов на трудовые отношения существенно ослабло, прекратило существование централизованное административное регулирование оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда работников зафиксированы в ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

ТК РФ определяет:

– величину минимального размера оплаты труда в стране;

– величину минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;

– меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

– ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

– ограничение оплаты труда в натуральной форме;

– обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

– государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

– ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;

– сроки и очередность выплаты заработной платы.

Кроме того, ТК РФ обязывает работодателя производить повышенную оплату труда в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах не ниже установленных законами (оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.). Также регламентирована оплата труда при невыполнении норм труда, изготовлении бракованной продукции и оплата времени простоя.

Ослабление государственного влияния в сфере трудовых отношений и заработной платы привело к тому, что оплата труда перестала зависеть от его количества и стала определяться уровнем инфляции и состоянием финансов, а рабочая сила стала одним из самых дешевых товаров.

Формы и системы оплаты труда

В зависимости от избранной меры труда на производстве существующие формы и системы оплаты труда можно представить в виде схемы (рис. 3):

Рис. 3. Формы и системы оплаты труда

Сдельная оплата труда. При сдельной оплате труда заработная плата устанавливается в зависимости от количества произведенной продукции и квалификационных требований к выполняемой работе. Это приемлемо там, где технологические процессы поддаются техническому нормированию, а увеличение выпуска продукции главным образом зависит от самого рабочего.

Повременная оплата труда. При повременной форме оплаты труда рабочих оплачивается в зависимости от количества отработанного времени и уровня квалификации, определяемого тарифным разрядом. Эта форма применяется в случае, если невозможно установить индивидуальную норму выработки, а также на участках автоматизированного производства, где функции рабочего сводятся к наладке и наблюдению за машинами.

При **прямой сдельной индивидуальной оплате труда** заработок определяется, исходя из количества произведенной продукции и расценки за единицу

продукции. Расценка постоянна и определяется как частное от деления тарифной ставки на норму выработки.

При **бригадной сдельной оплате труда** оплата производится по конечным результатам работы бригады в зависимости от количества единиц выполненной работы и расценки за единицу работы. Затем заработную плату распределяют между членами бригады в соответствии с их квалификацией и отработанным временем.

При **сдельно-прогрессивной оплате труда** за изготовление продукции в пределах установленной нормы выработки платят по основным неизменным расценкам. Труд затраченный на производство продукции сверх нормы, оплачивается по повышенным расценкам, прогрессивно возрастающим в зависимости от степени перевыполнения норм выработки.

Сдельно-премиальная система представляет собой прямую сдельную систему, дополненную премированием за достижение определенных производственных показателей.

Косвенно-сдельная оплата труда применяется в некоторых отраслях машиностроения для вспомогательных рабочих, труд которых в значительной степени влияет на выработку основных рабочих-сдельщиков. Заработная плата определяется по показателям рабочих сдельщиков, которых они обслуживают.

Аккордная система применяется при оплате аварийных и других работ, которые необходимо выполнить в сжатые сроки. При этом заранее устанавливается общая сумма заработка за весь комплекс работ, предусмотренных заданием и ответственность сторон по организации работ и срокам выполнения.

При **простой повременной оплате** заработок рабочего определяется на основе фактически отработанного им времени и тарифной ставки, соответствующей его уровню квалификации.

Повременно-премиальная система предусматривает сочетание простой повременной оплаты с премированием за достигнутые результаты работы.

Повременно-премиальная с нормированным заданием применяется в ряде отраслей. Имеют место 3 части: повременная часть – заработок за отработанное время, дополнительная оплата за выполнение нормированного задания, которая начисляется в % к повременной части в зависимости от выполненного объема работ; премии за снижение трудоемкости изделий и повышение производительности труда.

Разновидностью повременно-премиальной системы является **окладная** система, при которой оплата труда рабочих производится не по тарифным ставкам, а по месячным окладам.

Тарифная система, ее основные элементы

В основе организации оплаты труда рабочих лежит тарифная система. Тарифная система представляет совокупность взаимосвязанных нормативных актов, разрабатываемых централизованно, обязательных для государственных предприятий и рекомендуемых для всех прочих форм собственности. Ряд элементов устанавливается как обязательные для предприятий всех форм собственности.

Тарифная система включает в себя три элемента: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки и тарифные ставки.

Тарифно-квалификационный справочник содержит квалификационные характеристики профессий по каждому тарифному разряду. Они состоят из трёх разделов: «Характеристика работ», «Должен знать» и «Примеры работ». В соответствии с тарифно-квалификационными справочниками проводятся тарификации работ, т.е отнесение их к определённой группе, и присвоение рабочим соответствующих квалификационных разрядов. ЕТКС позволяет обеспечить единство в тарификации рабочих, занятых во всех отраслях общественного производства.

Тарифная сетка – второй важный элемент тарифной системы – состоит из тарифной ставки 1-го разряда и тарифных коэффициентов. Число квалификационных разрядов и коэффициентов определяется сложностью производства и выполняемых работ. Самые простые работы относятся к первому

(низшему) разряду. Его тарифный коэффициент равен единице. Тарифные коэффициенты показывают во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов сетки выше ставки первого разряда. На основе тарифной ставки 1-го разряда и соответствующих тарифных коэффициентов определяется тарифная ставка любого разряда сетки. Если установлены тарифные ставки всех разрядов, то путём деления тарифной ставки каждого разряда на тарифную ставку 1-го разряда определяются тарифные коэффициенты соответствующих разрядов. Соответствие тарифных ставок крайних разрядов образует диапазон сетки. Для рабочих большинства отраслей промышленности применяется шестиразрядная сетка с диапазоном 1: 1,8.

Для усиления заинтересованности рабочих в повышении квалификации в действующих тарифных сетках предусматривается прогрессивное возрастание тарифных коэффициентов от низшего к высшему. Относительное возрастание каждого последующего тарифного коэффициента по сравнению с предыдущим показывает на сколько процентов уровень оплаты работ (рабочих) данного разряда превышает уровень оплаты работ (рабочих) предыдущего разряда.

Абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов служит основой дифференциации регулирования заработной платы рабочих в зависимости от тарифных разрядов.

Тарифные ставки – третий основной элемент тарифной системы являются тарифные ставки 1-го разряда, которые определяют минимальную оплату труда различных групп и категорий, работающих в абсолютном размере за выполнение простейших работ в единицу рабочего времени (час, день, месяц). Поэтому различают часовую, дневную и месячную тарифные ставки. Пересчет от часовой ставки к дневной и месячной осуществляется путем умножения часовой ставки на количество часов и дней. На практике широко используются часовые тарифные ставки, т. к. на их основе исчисляются различные доплаты.

Минимальная тарифная ставка или ставка 1-го разряда определяется с учётом минимального материального обеспечения, т. е. необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы, занятой на относительно простых и лёгких

работах в нормальных условиях труда. Минимум заработной платы, и, следовательно, минимальная тарифная ставка рабочих, устанавливается в централизованном порядке государством и периодически повышается в соответствии с экономическими возможностями общества. Тарифная ставка является основной исходной нормативной величиной, определяющей уровень оплаты труда рабочих.

На базе минимальной тарифной ставки осуществляется сложная система дифференциации тарифных ставок. Основным фактором дифференциации тарифных ставок является сложность (квалификация) труда, кроме того они дифференцируется по профессиям рабочих, формам заработной платы, условиям труда и отраслям. Дифференциация тарифных ставок по профессиям рабочих позволяет устанавливать более высокие тарифные ставки в пределах одного и того же разряда для наиболее важных профессий. Так в машиностроении тарифные ставки станочников и инструментальщиков выше ставок занятых на остальных работах (на 11 % и на 20 % по соответствующим разрядам). Тарифные ставки для рабочих-сдельщиков установлены выше, чем для рабочих-повременщиков того же разряда, что обусловлено необходимостью возмещения дополнительных затрат, связанных с большей интенсивностью сдельных работ (ставки сдельщиков выше на 7 %).

До перетарификации устанавливались отдельные тарифные ставки для тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных условий труда (до 1987 г.). В настоящее время в централизованном порядке определяются минимальные и максимальные размеры доплат за условия труда в размере 12–24 %. Конкретные уровни такого рода доплат устанавливаются предприятием для каждого конкретного рабочего места. Тарифные ставки используются также как средство межотраслевой дифференциации заработной платы рабочих. В важнейших отраслях промышленности устанавливаются повышенные тарифные ставки. Так, для машиностроения и легкой промышленности ставки первого разряда выше на 25 %.

Четвертым элементом тарифной системы являются **районные коэффициенты и надбавки** к заработной плате за стаж работы. Они играют роль двойную – компенсационную и стимулирующую. Применение районных коэффициентов позволяет выравнивать условия воспроизводства рабочей силы в районах с различными природно-климатическими условиями, а надбавки за стаж работы создают преимущества в оплате труда рабочих занятых в малообжитых и отдаленных районах, имеющих важное значение для развития экономики станы, но слабо обеспеченных трудовыми ресурсами. Размеры районных коэффициентов колеблются в пределах 1,1–2,0.

Между отдельными элементами тарифной системы оплаты труда существует математическая зависимость, что используется при определении величин элементов по имеющимся значениям других элементов.

Нормирование труда

Нормирование труда является основой организации, планирования и управления производством. Под нормированием понимается научное обоснование затрат труда на выполнение различных работ. В управлении персоналом находят применение следующие виды норм труда: время, выработка, обслуживание, численность, управляемость, нормированные задания. Расчетной базой всех трудовых норм являются нормы времени, характеризующие продолжительность выполнения различных работ или величину затрат труда (времени) на единицу работы, например мин/шт. или час/шт.и т.д.

Применяемые на производстве методы нормирования труда персонала и нормативные материалы должны в условиях рынка ориентировать каждое предприятие на получение высоких конечных результатов своей производственно-хозяйственной деятельности, поэтому они должны соответствовать многим требованиям современного рынка. Прежде всего, нормы и нормативы должны быть по своим значениям научно обоснованными и прогрессивными, реальными и стабильными, объективными и динамичными, едиными и равнонапряженными, а также доступными и удобными при расчетах. Всем перечисленным требованиям в наиболее полной мере соответствуют

нормативы, разработанные на основе анализа и проектирования содержания выполняемых работ.

Метод научного обоснования норм и нормативов позволяет в каждом конкретном случае находить оптимальное значение той или иной нормы при различных вариантах комбинирования используемых ресурсов. В связи с тем, что все задачи внутрипроизводственного планирования в условиях рынка в конечном счете сводится к получению высоких результатов, основными ограничениями в этом случае должны быть затраты различных ресурсов.

Любая работа может быть выполнена различными средствами и способами, в различных производственных условиях. В зависимости от этого разным будет и количество времени, необходимое на ее выполнение. Оно зависит от большого количества факторов, основные из которых: совершенство применяемых орудий труда и технологии, режимы работы оборудования, организация труда на рабочем месте, уровень квалификации исполнителей работы, количество и последовательность выполняемых работников движений и т.д.

Чтобы правильно установить затраты времени на выполнение работы необходимо провести анализ воздействия всех этих факторов на трудовой процесс. Обоснование нормы труда с точки зрения эффективного использования технических, технологических и организационных возможностей производства называется техническим обоснованием. В нормах труда также должна быть предусмотрена его нормальная интенсивность, позволяющая сохранить работоспособность человека в течение длительного периода времени. На работоспособность человека влияют тяжесть работы, температурный режим, освещенность, шум, режимы труда и отдыха и т.д. Следовательно, нормы должны быть обоснованы и с психофизиологической точки зрения. При разработке норм также необходимо учитывать и социально-экономическую сторону процесса труда. Например, расчленение операций на более мелкие ведет к росту производительности труда, но с другой стороны снижает его содержательность.

Государственное воздействие на нормирование труда в современной российской действительности ограничено. Оно выражается в охране условий труда и обеспечении нормального уровня интенсивности и продолжительности труда. Законодательную базу и реализацию определенных стандартов в сфере нормирования труда и условий труда обеспечивает государство. Данная функция государства отмечается в статьях 7 и 37 Конституции.

Основные параметры и нормативные условия труда складываются непосредственно на предприятиях, являются средством стимулирующего и организующего микроэкономического воздействия на труд, функцией менеджмента предприятий. Во многом они могут формироваться и в результате социального партнерства между работниками и работодателями путем заключения двусторонних коллективных договоров, а также на основе трипартизма (третьей стороной является государство).

В период циклического спада производства, особенно при вынужденной неполной занятости, актуальность нормирования труда на предприятиях снижается. В условиях же экономического подъема, когда растет и сохраняется широкий спрос на труд, повышается цена рабочей силы, значение организации труда и потребность в его рациональном нормировании возрастают.

В Российской Федерации вопросы нормирования труда непосредственно регулируются Центральным бюро нормативов по труду (ЦБНТ) Министерства труда и социального развития РФ. По его данным, самостоятельные подразделения по нормированию труда сохранились по состоянию на 1998 г. лишь на 37 % предприятий

МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Понятие и структура элементов мотивации труда

При всем многообразии существующих подходов к определению мотивации можно выделить ряд характерных признаков, определяющих ее сущность: мотивация – это процесс стимулирования; действие любых стимулов; процесс побуждения к деятельности; стремление удовлетворить потребности; воздействие на поведение человека; система (совокупность) факторов,

вызывающих действие. Можно выделить мотивацию к труду, к отдыху, к образованию и т.д.

Первичным источником мотивации трудового поведения работника являются потребности – определенная нужда, надобность субъекта (работника, коллектива, общества) в чем-либо для своего нормального функционирования. Выделяют три группы потребностей: потребности производства; жизненные нужды людей; личные потребности человека. Связь потребностей и деятельности человека носит двусторонний характер: потребность стимулирует деятельность, выступает как ее первопричина, одновременно сама деятельность становится предметом потребности (например, в творческом, содержательном труде), а также вызывает своими результатами (создание новых продуктов) формирование новых потребностей. Структура личных потребностей меняется в зависимости от возможности удовлетворения материальных потребностей, что выражается в изменении объема потребностей, способов их удовлетворения под влиянием развития производительных сил общества. На основе потребностей формируются также ценности и ценностные ориентации. Ценности бывают: материальные, духовные, социальные, политические и т.д. Потребности и интересы личности могут видоизменяться, одни из них могут выступать на первый план, другие – отступать в зависимости от ситуации, развития человека, его возраста, темперамента. Поэтому мотивация не может носить какого-то завершенного характера, это – непрерывный процесс.

Процесс мотивации, на наш взгляд, может быть представлен в виде зависимости (рис. 4).

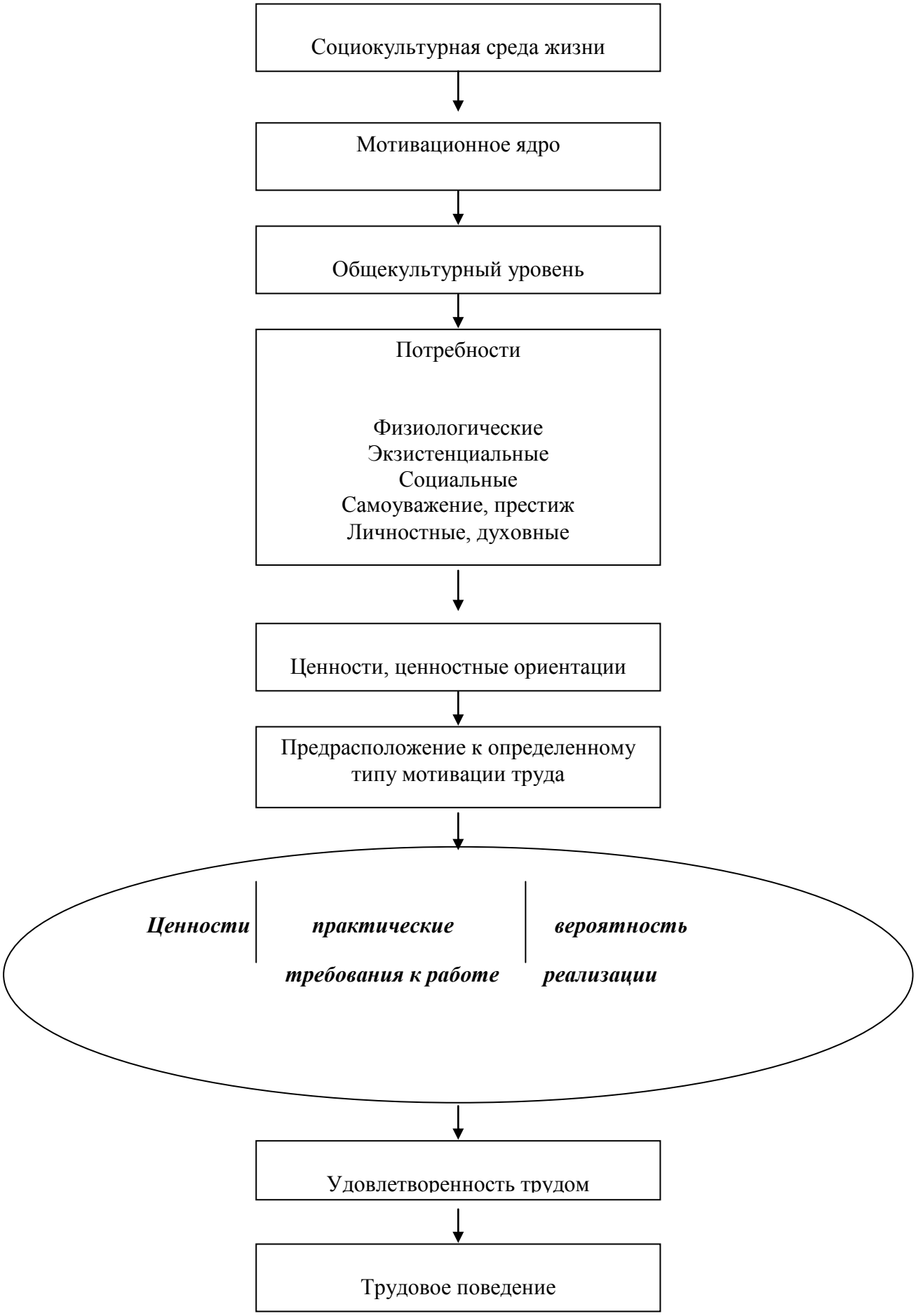


Рис. 4. Механизм формирования и функционирования трудовой мотивации.

Социокультурная среда как основа образа жизни индивида оказывает непосредственное воздействие на формирование мотивации трудовой деятельности. Особая роль при этом принадлежит социальному окружению, включающему уровень и качество жизни семьи.

Социальное окружение, национально-этнические факторы оказывают влияние на становление общекультурного уровня индивида. Если деятельность по удовлетворению потребности привела к положительному результату, то работник будет стремиться повторить эту ситуацию, но уже по отношению к другой (новой) потребности. Если же деятельность по удовлетворению потребности привела к отрицательному результату, то работнику необходимо снова пытаться удовлетворить ее, прилагая большие усилия, выполняя работу лучше. При частичном удовлетворении потребности работник может перейти к удовлетворению другой (более низкого уровня) потребности либо попытаться еще раз предпринять действия для получения желаемого результата.

Основным компонентом механизма формирования трудовой мотивации является мотивационное ядро, которое включает ценности труда, практические требования к работе и определение вероятности реализации данных требований в конкретных условиях трудовой деятельности.

Ценностные ориентации определяют предрасположенность к определенному виду трудовой деятельности. В период перехода к рыночным отношениям роль практических требований к работе значительно возрастает, поскольку именно профессиональная мобильность позволяет адаптироваться к изменяющимся производственным и социальным условиям.

Вероятность реализации практических требований в конкретных производственных условиях определяет возможность получения предполагаемых индивидом жизненных благ, что обусловливает формирование удовлетворенности трудом. На удовлетворенность трудом оказывает влияние качество трудовой жизни. Для развития любого общества вопросы качества

трудовой жизни являются основополагающими, поскольку они определяют благополучие, стабильность, развитие общества.

Качество трудовой жизни (КТЖ) определяется совокупностью конкретных условий трудовой деятельности, способствующих наиболее полному использованию трудового потенциала работника. Поскольку качество трудовой жизни является содержательной характеристикой удовлетворенности трудом, его критерием, то по отношению к мотивационному ядру оно оказывает либо стабилизирующее воздействие, либо приводит к его изменению.

Завершающим компонентом функционирования мотивационного механизма является трудовое поведение. Переход от внутренних побуждений к практическим действиям определен рядом требований, которые предъявляются к работнику, что влияет на получение соответствующих вознаграждений за труд. Трудовое поведение определяется рядом факторов (содержания и характера труда, зависящими от особенностей технологического процесса; профессионально-квалификационного и психофизиологического потенциала работника; мотивационного ядра), которые могут находиться в различном сочетании. Все это характеризует трудовое поведение как заключительный этап формирования мотивационного механизма.

В формировании трудовой мотивации можно выделить несколько этапов, которые качественно различаются между собой и соответствуют основным периодам жизни человека: период до начала профессиональной трудовой деятельности; период адаптации к профессиональной трудовой деятельности; профессиональная трудовая деятельность; предпенсионный период; пенсионный период.

Период до начала профессиональной трудовой деятельности. В это время происходит усвоение социальных ценностей и норм поведения, закладываются критерии, по которым в дальнейшем будет идти сопоставление и устанавливаться иерархия потребностей, благ и способов их достижения.

Период адаптации к профессиональной трудовой деятельности. В это время происходит установление динамического равновесия между иерархией

ценностей труда и требованиями к работе, окончательно формируется смыслообразующий мотив трудовой деятельности.

Профессиональная трудовая деятельность. На основе сформированной структуры общих ценностей жизни создана достаточно устойчивая структура ценностей труда; сформирован смыслообразующий мотив трудовой деятельности; определены требования к работе, от оценки вероятности удовлетворения которых зависит степень удовлетворенности трудом, осознается приемлемая для работника «цена» трудовой активности. Сила мотивов труда приобретает устойчивость. Соответственно становится устойчивым и трудовое поведение работника.

Предпенсионный период. Происходит постепенное снижение сил и богатства трудовой мотивации. Параллельно идет поиск новых смыслообразующих мотивов. В структуре трудовой мотивации меняется значительность отдельных ценностей и требований к работе. В силу уменьшения психофизиологического потенциала, постепенной утраты работоспособности, меняется отношение к «цене» трудовой деятельности.

Пенсионный период. Изменяется сфера приложения труда. Трудовая деятельность из общественного производства переносится в область домашнего труда и общественной самодеятельности. Происходит дальнейшее естественное угасание богатства и силы трудовой мотивации.

Механизм реализации мотивации труда начинает функционировать в период профессиональной трудовой деятельности, когда сама мотивация сформирована и задана ее направленность на творческий или репродуктивный труд. Стремление личности к трудовой деятельности входит в соприкосновение с производственной средой, которая обуславливает границы и возможности реализации трудового потенциала работника. Характер этого взаимодействия определяется направленностью мотивации. Своего рода «пусковыми устройствами» механизма мотивации являются возможность и свобода выбора видов деятельности, мест приложения труда, очередности удовлетворения потребностей; наличие широкого спектра благ, удовлетворяющих ориентациям

разных групп и категорий работников; оплата труда, обеспечивающая реальные возможности получения этих благ за счет собственной трудовой активности.

Факторы и механизмы мотивации к труду

Трудности, сопряженные с измерением (оценкой) и изучением мотивации, заключаются в следующем: неоднозначные определения понятия мотивации; представляется практически невозможным вычленить человека как работника из всех прочих его социальных положений. Одним различием между работой и неработой является принуждение или необходимость, другое различие заключается в том, что в одном случае человеку за работу платит организация, в другом он получает деньги от того, чьи поручения или просьбы выполняет.

Существуют несколько подходов к измерению и оценки мотивации: по поведению; по результату; по восприятию; тестирование; по косвенным показателям. В управленческой науке существуют различные способы экспертных измерений качественных процессов. Так, например, методом квалиметрической оценки с учетом удельной значимости каждого параметра можно получить количественное выражение формирования мотивации поведения. На основе факторно-критериальных квалиметрических моделей оценки уровня формирования мотивации профессионального поведения и коммуникативного взаимодействия можно получить следующие выводы: удовлетворены ли сотрудники материальным и моральным вознаграждением, а также, какой вид вознаграждения для них приоритетнее; довольны ли сотрудники выбором своей профессии; стремятся ли работники повысить уровень профессиональной ответственности и др.

Следует заметить, что, рассматривая показатели оценки уровня профессиональной мотивации, руководство организации, используя свои потенциальные возможности, может изменить ситуацию по конкретным направлениям.

Анализ каждого из мотивационных факторов, их сочетаемости и взаимного влияния дает реальную картину потребностей человека.

Факторы можно классифицировать по различным признакам.

Существуют различные подходы к классификации факторов мотивации, на наш взгляд, их можно разделить на следующие группы:

1. Экономические факторы, способствующие удовлетворению различного рода материальных потребностей, без которых человек не может выжить физически;
2. Социальные факторы (т.е. факторы удовлетворения социальных потребностей – самовыражения, признания, одобрения, участия);
3. Организационные факторы (т.е. те факторы, которые направлены на удовлетворение потребностей в содержании работы);
4. Психологические факторы (т.е. факторы удовлетворения личностных и эстетических потребностей).

В настоящее время в рамках укрупненных групп представленных факторов следует выделить наиболее значимые, приоритетные факторы мотивации к труду работников, которыми являются:

– удовлетворенность трудом (психологический и организационный фактор);

– организация и условия труда (организационный фактор);

– заработная плата, как объективная оценка вклада работника в результаты деятельности предприятия (экономический фактор);

– стиль управления (организационный фактор).

Подходы к управлению мотивацией на предприятии

Управление трудовой мотивацией на сегодняшний день существует, развивается, приобретает научное и практическое обоснование.

В общем виде пути управления мотивацией представлены им следующей схемой (рис. 5).

Улучшение качества рабочей силы	**Вовлечение персонала в процесс управления**	**Неденежное стимулирование**
Повышение образовательного уровня	Автономные бригады	Создание системы «гибких льгот»
Совершенствование профессионально-квалификационного уровня	Кружки качества	Психологическое поощрение
Создание системы должностного роста	Бригады результативности (производительности)	Создание и внедрение комплексных социальных программ
Моральные стимулы и их виды		Другие формы участия в управлении производством

Рис. 5 . Пути управления мотивацией

Приведенная модель раскрывает относительно самостоятельные направления управления мотивацией. Комплексный подход к управлению мотивацией персонала предполагает использование максимально широкого набора средств воздействия на мотивацию персонала (табл. 2):

Таблица 2

Средства воздействия на мотивацию персонала

Средства воздействия на мотивацию	Основные составляющие
1	2
Организация работ	Разнообразие навыков, требуемых для выполнения работы Законченность выполняемых заданий Значимость и ответственность работы Предоставление самостоятельности работнику Своевременная обратная связь о соответствии работы установленным требованиям
Материальное стимулирование	Конкурентоспособность предлагаемой зарплаты Соотношение постоянной и переменной части

	зарплаты Связь оплаты и рабочих результатов Возможность дифференцировать оплату в рамках одной профессиональной группы или должностной категории
Моральное стимулирование	Широкий набор нематериальных стимулов, используемых как непосредственным руководителем, так и администрацией предприятия
Индивидуальный подход к работнику	Оценка руководителем индивидуальных особенностей данного работника и выбор таких подходов, которые в наибольшей степени соответствуют особенностям его личности и характера, особенностям его мотивации
Постановка целей	Постановка перед работником четких целей и задач, которые должны быть решены за определенное время. Конкретность, привлекательность и реализуемость – ключевые требования к мотивирующим целям
Оценка и контроль	Различные формы контроля за работой исполнителя, осуществляемые непосредственным руководителем, и оценка его рабочих результатов и рабочего поведения
Информирование	Своевременность и полнота удовлетворения потребностей работников в значимой для них информации
Организационная культура	Ценности и приоритеты, реализуемые в практике взаимодействия руководства и персонала организации Традиции и правила, определяющие поведение и взаимодействие членов организации
Практика управления	Качество управления, доминирующий в организации стиль управления и соответствие стиля управления сложности задач и основным характеристикам персонала (уровень квалификации, возраст, степень самостоятельности и др).
Меры дисциплинарного воздействия	Своевременность дисциплинарного воздействия Соразмерность строгости наказания тяжести проступка Разъяснение причин дисциплинарного воздействия (за что) Внеличностный характер наказаний
Обращение к наиболее значимым для работника ценностям	Самоуважение Финансовое благополучие Ответственность перед коллективом Интересы предприятия, организации

	Карьерные перспективы; интересы семьи и др.
Убеждение	Воздействие на мнения, оценки и взгляды работника, определяющие его отношение к работе, в ситуациях межличностного общения. Широкое использование различных методов аргументации в ходе личного общения руководителя с подчиненным

Приведенные средства воздействия на мотивацию труда персонала указывают на то, что ключевая роль в управлении мотивацией персонала отводится руководящему составу организации. Для целенаправленного воздействия на мотивацию работника руководитель может вносить изменения в организацию работ, может использовать широкий набор методов морального стимулирования, индивидуальный подход, именно руководитель ставит перед подчиненным рабочие цели, оценивает и контролирует их достижение, информирует по важнейшим вопросам, может варьировать использование разных стилей управления и мер дисциплинарного воздействия.

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ И ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ. КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ.

Доходы населения и их дифференциация.

Важным средством мотивации и стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности персонала предприятий и организаций являются доходы. Они представляют собой вознаграждение или заработную плату, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. На практике заработная плата, или доход, конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, комиссионных вознаграждений, гонораров, компенсаций и т. д.

В условиях рыночной экономики наряду с основной заработной платой персонала, находящейся в зависимости от результатов его труда, существуют также доходы от собственности. В нашей стране до последнего времени эта форма дохода фактически не применялась. Однако с расширением выпуска акций и других ценных бумаг распределение результатов труда по собственности с каждым годом расширяется. Поэтому в современных условиях все большую научную значимость приобретает проблема оптимального

сочетания принципов распределения доходов как по труду, так и по собственности, или капиталу. При этом важно обеспечить в этом и другом случае не только социальную справедливость, но и экономическую эффективность работы персонала. Дело в том, что рост доходов от неправедно нажитой собственности приводит к усилению различий в уровне благосостояния, никак не связанных с личными способностями людей и их трудовыми усилиям. Это не только нарушает сложившиеся представления персонала о социальной справедливости, но и при определенных условиях приводит к негативным последствиям для экономики страны, т. к. делает неравными стартовыми позиции для людей, принадлежащих к различным имущественным группам.

Таким образом, основными источниками дохода работников в рыночной экономике являются труд и капитал.

Структура доходов персонала на отечественных предприятиях определяется соотношением трех основных составляющих заработной платы: тарифных ставок и окладов, доплат и компенсаций, надбавок и премий. Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы. Доплаты и компенсации устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при существующих отклонениях условий труда. Надбавки и премии предусматриваются для стимулирования высокой творческой активности персонала, повышение качества работы, производительности труда и эффективности производства.

Более сложной представляется разработка структуры доходов административно-управленческого персонала предприятия, поскольку, помимо самой зарплаты или оклада, необходимо также учитывать различные льготы и выплаты, к примеру, от участия в прибыли, проценты от акций, суммы премий и т. д.

В качестве типового модуля можно представить следующие главные составляющие доходов работников на российских предприятиях.

1. Оплата труда по действующим часовым тарифным ставкам и месячным окладам.

2. Доплаты за условия труда, сменный режим работы и степень занятости работой.

3. Надбавки за высокие показатели производительности труда, качество работы и личный вклад в конечные результаты производства.

4. Премии за качественное и своевременное выполнение работы и вознаграждении за творческую деятельность.

5. Социальные выплаты и компенсации по действующим нормативам.

6. Дивиденды по акциям предприятия.

В действующей государственной единой тарифной сетке для всех профессий и должностей предусмотрено 18 разрядов сложности работ и применяемых тарифных ставок, значение которых регулируется по соответствующим разрядам тарифными коэффициентами. Доплаты за условия труда предназначены для компенсации затрат физических и умственных сил персонала при работе в неблагоприятной окружающей среде в пределах до 24 % к тарифной ставке. Доплаты за сменность при работе в вечернюю и ночную смену равны соответственно 20 и 40 %. Доплаты за уровень занятости работников могут устанавливаться в пределах от 5 до 15 % каждым предприятием по своему усмотрению. Надбавки за производительность труда выше установленной нормы выработки имеют форму сдельного приработка. Надбавки за личный вклад в повышение эффективности производства и за высокое качество продукции устанавливаются в зависимости от полученной совокупной прибыли или общего дохода предприятия в размере 20–40 % к тарифной ставке. Премии предусмотрены за качественное и своевременное выполнение производственных заданий, а также за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства. Их размер обосновывается менеджерами предприятия. Социальные выплаты включают частичную или полную оплату расходов персонала по следующим видам: транспорт, медицинская помощь и лекарства, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников,

страхование жизни, загородные поездки, материальная помощь и т. д. Дивиденды по акциям предприятий включают в основном доходы высшего руководства предприятий фирм.

Существенное влияние на формирование доходов населения оказывают выплаты по программам государственной помощи. В странах с развитой рыночной экономикой эти выплаты обозначаются термином **трансфертные платежи** и означают выплаты от государства домохозяйству или фирме. Соотношение в доходах населения доли трансфертных выплат и заработной платы играет важную роль в формировании экономического поведения человека, его трудовой мотивации. При доминирующей роли заработной платы в формировании общей суммы доходов развиваются такие качества, как предприимчивость и инициативность. В случае повышения роли выплат по линии государственных программ помощи нередко происходит формирование пассивного отношения к производственной деятельности, психологии иждивенчества.

Денежные доходы населения, получаемые через финансово-кредитную систему, предоставляются в виде:

- выплат по государственному страхованию;
- банковских ссуд на индивидуальное жилищное строительство и т.д.;
- процентов по депозитным вкладам, начисляемым по итогам года;
- доходов от увеличения стоимости акций, облигаций, выигрышей и погашений по займам;
- выплат различного рода компенсаций (увечья, ущерб и т.д.).

Через аккумуляцию налоговых платежей и сборов государство реализует свое право на формирование части своих ресурсов для осуществления в последующем социальной помощи малоимущим гражданам. В целях защиты интересов малоимущих граждан и недопущения снижения уровня благосостояния ниже предельно допустимого в данных конкретных условиях государство устанавливает пороговый минимум в доходах, не облагаемых налогом. В то же время для высоких доходов устанавливается шкала прогрессивно более высоких ставок налогов.

Таким образом, налогообложение населения выступает в качестве самостоятельного рычага формирования и распределения доходов, как одно из направлений социальной политики. Но в любом случае сохраняются условия неравенства получаемых доходов, а следовательно и уровней жизни различных слоев и групп населения.

Для измерения неравенства в распределении доходов используется **кривая Лоренца**, как показатель, отражающий неравномерность распределения совокупного дохода общества между различными группами населения (см. рис. 6).

По горизонтали отложены процентные группы населения, а по вертикали – проценты дохода, получаемые этими группами. Если бы в распределении доходов существовало равенство, то 20 % населения получали бы 20 % от всего совокупного дохода общества, 40 % населения – соответственно 40 % дохода и т.д. Следовательно, линия ОЕ показывает абсолютное равенство в распределении доходов. В реальности фактическое распределение дохода показано линией ОАВСДЕ. Чем больше отклоняется эта линия, или кривая Лоренца, от линии ОЕ, тем больше неравенство в распределении доходов.

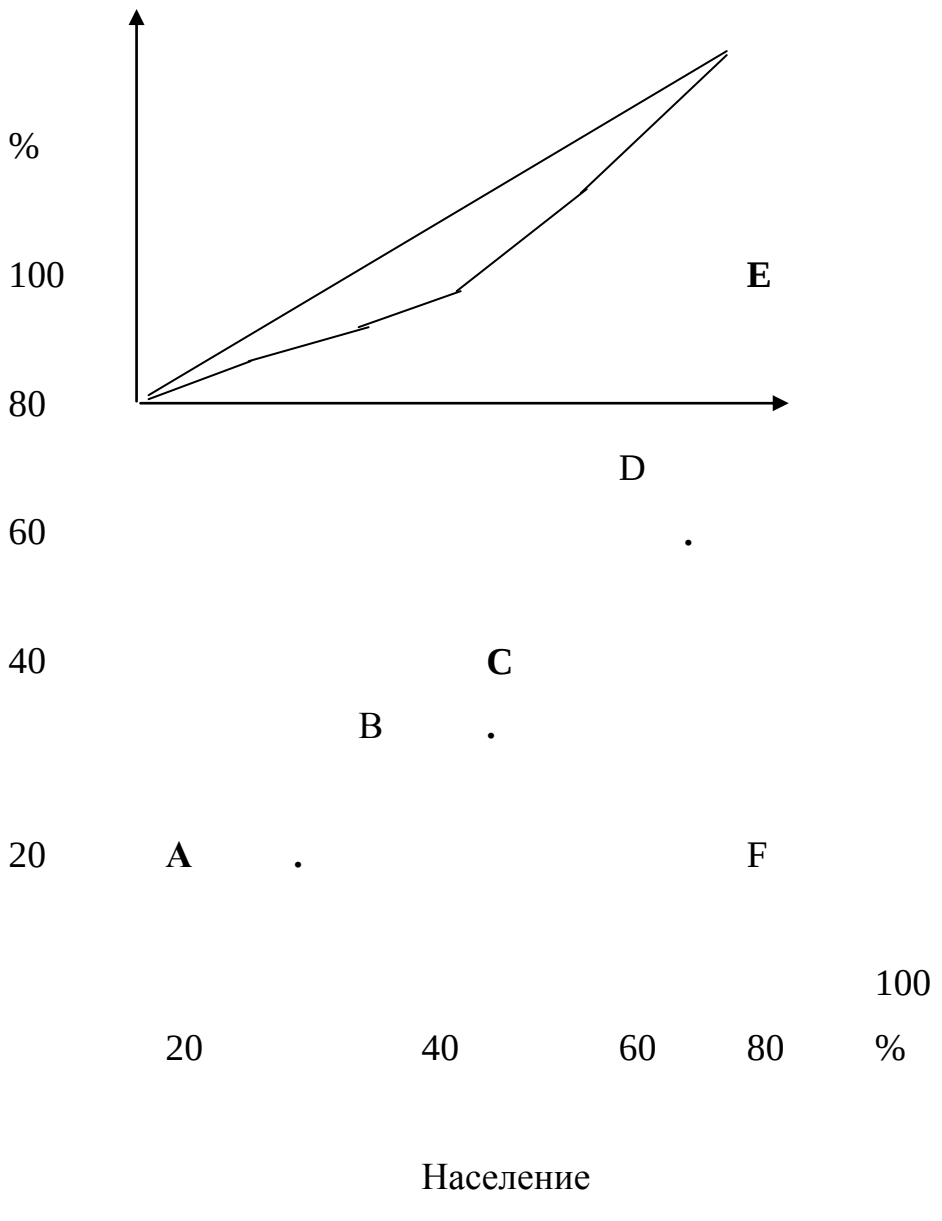


Рис. 6. Кривая Лоренца

Если разделить заштрихованную площадь на площадь треугольника OFE, то получим показатель, отражающий степень неравенства в распределении доходов. Этот показатель называется **коэффициентом Джинни,** по имени итальянского экономиста и статиста. Если площадь заштрихованного участка рисунка обозначить буквой T, то данный коэффициент можно выразить следующим отношением:

G= T/OFE, (15)

где **Т** – показатель, измеряющий неравенство доходов. Чем больше площадь фигуры Т, тем более несправедливо распределение доходов. В России значение данного коэффициента в 1998 г. составляло 0,4, что значительно превышало показатели большинства европейских стран и США.

Как свидетельствует мировой опыт последних десятилетий, путь к рациональному распределению доходов лежит не через уравнивание их на низком уровне потребления, а через такой уровень их дифференциации, который обеспечивает высокие стимулы к росту эффективности производства и повышению личного благосостояния людей. Основная часть национального дохода цивилизованных стран распределяется в настоящее время по труду, а не по капиталу. Справедливое вознаграждение персонала на наших предприятиях, видимо, также возможно при соблюдении таких известных принципов организации заработной платы, как равная оплата за равный труд, дифференциация зарплаты с учетом личного вклада и многих других рыночных механизмов.

Уровень жизни

Уровень жизни населения отражает степень развития и удовлетворения потребностей каждого человека с учетом требований объективных экономических законов. Конвенция Международной организации труда (МОТ) «Об основных целях и нормах социальной политики» № 117 в ст. 25 провозглашает право человека на такой жизненный уровень (включая пищу, одежду, жилье, медицинский уход и социальное обслуживание), который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и членов его семьи, а также право на обеспечение в случае безработицы из-за инвалидности, вдовства или в ином случае утраты средств к существованию по независимым от него обстоятельствам.

В нашей стране идет процесс дифференциации социальной структуры населения. Исходя из реального социального положения общества, можно выделить категорию бедных, малообеспеченных, богатых и очень богатых

людей. Категория бедных составляет большинство населения. Уровень бедности определяется индикаторами бедности.

Распад единого союзного государства отрицательно повлиял на уровень жизни людей и всю систему социальной защиты населения. Незаконная конфискация сбережений населения вызвала потерю экономической, политической и социальной безопасности большинства населения страны. Либерализация цен привела к денежной реформе конфискационного характера, вкладчики реально потеряли свыше 95 % своих сбережений. С 1992 г. резко ухудшилось реальное положение граждан России. Были разрушены целые отрасли системы здравоохранения, в результате закупки импортных дорогостоящих лекарств многие лекарства по розничной цене стали недоступны для больных, ветеранов, пенсионеров, инвалидов, многодетных семей.

В обеспечении экономической безопасности населения велика роль заработной платы. Но абсолютный размер минимальной заработной платы стал в последние десятилетия преимущественно расчетной величиной для определения размеров штрафов, пособий, поощрений и других выплат и потерял свою роль фактора повышения уровня жизнеобеспечения населения и роста производительности общественного труда.

Так как само по себе понятие абсолютного размера минимальной заработной платы ничего не говорит о реальном уровне жизни людей, возникла объективная необходимость ее приближения к социальному прожиточному минимуму.

Определение прожиточного минимума, данное в методике Министерства труда РФ, по мнению многих российских исследователей, имеет ряд недостатков. Данные исследователи отмечают, что данная методика не отражает особенностей природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления материальных благ и услуг. Прожиточный минимум должен обеспечивать не только жизнедеятельность человека, но и его жизнеобеспечение с учетом минимальных социальных стандартов. Кроме того, прожиточный минимум должен использоваться для оценки уровня жизни населения, обоснования программ социально-экономического развития,

определения пенсий, стипендий, трудовых пособий и т.д. Рационы питания различаются по категориям населения (мужчины, женщины, пенсионеры, дети и т.д.). Поэтому целесообразно использовать различные варианты формирования потребительской корзины.

В настоящее время важным индикатором уровня жизни населения является **стоимость прожиточного минимума.** Величина прожиточного минимума равна в стоимостном выражении стоимости натурального набора продуктов питания, обеспечивающего минимально необходимое количество калорий, расходов на непродовольственные товары и услуги, налоги, обязательные платежи. В течение последнего десятилетия темпы роста стоимости прожиточного минимума значительно опережали индекс потребительских цен, сохранялась резкая дифференциация населения по уровню денежных доходов.

В настоящее время прожиточный минимум определяется путем обеспечения минимального уровня потребления продуктов питания из расчета 3000 килокалорий в сутки, медикаментов, предметов санитарии и гигиены, оплаты жилья и коммунальных услуг. В последние годы потребление основных продуктов питания сократилось на треть и составляет менее 2500 килокалорий в сутки. До середины 80-х гг. XX в. наша страна занимала шестое-седьмое место в мире по уровню основных продуктов питания, а сейчас находится на сороковом месте. Кроме того, продукты питания состояли из экологически чистых натуральных продуктов.

Таким образом, в период становления рыночной экономики не был сделан научный прогноз социальной направленности экономической реформы и последствий ее влияния на социально-экономическое развитие страны и регионов. Внедрение новых технологий производства и рост производительности общественного труда позволят расширить возможности социальных институтов, обеспечить систему социальных прав и гарантий людей.

Качество трудовой жизни

Одной из приоритетных задач стабилизации и развития экономики региона является обеспечение соответствующего качества трудовой жизни (КТЖ).

Известно, что концепция КТЖ, разработанная в США и странах Западной Европы, ориентирована в основном на социальные аспекты обеспечения трудовой деятельности. Данное научное направление сформировалось в 60–70 годы XX в. на основе научных теорий, касающихся трудовой деятельности: Э. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макгрегора., Р. Уолтона, позднее Э. Лоулера., Ж. Роде и др. Катастрофический рост тенденций отчуждения труда как следствие разрушительного процесса влияния промышленной техники, технологии и организации производства на человека и превращения его в «винтик» производства, вызвал необходимость кардинального пересмотра ранее существующих подходов. Регулирование КТЖ позволило, ориентируясь на интересы и потребности человека, создать условия для повышения эффективности использования трудового потенциала.

Качество трудовой жизни как научное направление и практический инструмент в полной мере проявило себя в то время, когда уже была создана достаточная материальная база и достигнуто прочное экономическое положение страны. Особенно огромное значение придавалось этому направлению в США (Американский центр по качеству трудовой жизни, Американский центр по производительности), в Канаде (г. Онтарио, Центр качества трудовой жизни), в Швеции (КТЖ как составной части при разработке концепции уровня жизни). Согласно концепции КТЖ предусматривалось, что «...главным мотиватором труда должна являться не зарплата, не карьера, а удовлетворенность от достижений в процессе труда в результате самореализации и самовыражения». Таким образом, моральные стимулы понуждения к труду выдвигаются на первый план, предполагается, что наиболее полная самореализация работника возможна лишь в условиях трудовой демократии. Концепция КТЖ формулирует ряд основных условий, обеспечивающих качество трудовой жизни: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасные и здоровые условия труда; создание условий для самовыражения и самореализации; обеспечение трудовой

демократии и правовой защищенности; создание условий для профессионального роста; придание социальной полезности работе.

Надлежащее и справедливое вознаграждение за труд предусматривает обеспечение соответствия получаемого работником дохода принятым в обществе стандартам достатка и обеспеченности, наличие связи между оплатой определенных видов труда и оплатой других видов труда. В современных условиях в странах с развитой экономикой это сводится к социальным выплатам и льготам, являющимся основой по достижению достатка и обеспеченности, с одной стороны, и к решению вопроса о вознаграждении за труд в соответствии со спросом и предложением по отдельным видам работ и сложившейся практикой оплаты труда, с другой стороны. Такой подход ориентирован не только на обеспечение воспроизводства рабочей силы, но и на удовлетворение более высоких человеческих потребностей.

Создание безопасных и здоровых условий труда занимает особое место в концепции КТЖ, поскольку трудовой потенциал может быть реализован в полной мере при создании на рабочих местах условий труда в соответствии с требованиями промышленной санитарии и техники безопасности.

Самовыражение и самореализация работников проявляется в создании условий для развития широкого диапазона их способностей, обеспечении самостоятельности и самоконтроля.

Трудовая демократия предполагает участие работников в процессе управления, развитие чувства принадлежности к предприятию.

Профессиональный рост рассматривается как создание условий по систематическому профессионально-квалификационному росту и должностному продвижению.

Общепринятая трактовка концепции КТЖ вряд ли приемлема для отечественной экономики. Учитывая сложившуюся социально-экономическую ситуацию в России, на наш взгляд, концепция качества трудовой жижи имеет принципиальные отличия, которые реализуются в

следующих положениях. Учитывая степень влияния факторов формирования качества трудовой жизни необходимо выделить два блока направлений: основной, определяющий основополагающие принципы существования труда и дополнительный, предусматривающий создание условий для более полной реализации трудового потенциала.

Основной блок формируется исходя из следующих положений:

Ядром концепции КТЖ является обеспечение занятости работников за счет создания рабочих мест и снижения уровня безработицы. В современных условиях намечающегося оживления промышленного производства наблюдается некоторое движение по отдельным профессиям от трудоизбытка к трудодефициту, в целом же ситуация по обеспечению занятости трудовых ресурсов еще достаточно сложная;

Главным мотиватором труда выступает заработная плата, но поскольку в настоящее время ее уровень недопустимо низок, в ряде сфер и отраслей национальной экономики он не только не позволяет работнику развиваться как личности, но и не обеспечивает его простой воспроизводственный уровень;

Ориентация на создание безопасных и здоровых условий труда, как фактора сохранения работоспособности персонала, увеличения периода его профессиональной активности.

Дополнительный блок направлений, создающих условия для наиболее полной реализации трудового потенциала включает повышение содержательности труда, развитие трудовой демократки, целенаправленное изменение отношения к труду, обеспечение удовлетворенности трудом.

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Формы трудовых отношений и тенденции их развитии

Понятие "трудовые отношения" в отечественной литературе появилось в 80-е годы. Оно определяется как отношения между субъектами собственности на средства производства и рабочую силу или субъектами труда одной формы собственности. В соответствии с таким определением можно выделить два типа

отношений. Первый тип касается отношений между работодателем и работником по поводу условий найма, включая объем и содержание работы, условия труда, оплату труда и социальные гарантии. Второй тип трудовых отношений характеризуется отношениями между работниками, выполняющими смежные трудовые функции по поводу условий выполнения работы или функций, исходя из технологии и принятой формы разделения труда и кооперации.

В 20-х годах прошлого столетия официальной идеологией отношений руководитель– подчиненный был признан патерналистский тип отношений (лат. Pater – отец), предполагающий покорность и примерное поведение со стороны рабочих и умеренную строгость, наставничество и заботу о них со стороны руководства. Сущность такого типа отношений определяется как государственный патернализм, т.е. система устойчивых отношении между совокупным работником и государством как монопольным работодателем, когда в обмен на трудовую деятельность последние, наряду с выплатой заработной платы, предоставляют работнику возможность удовлетворения лимитированных жизнеобеспечивающих потребностей преимущественно через общественные фонды потребления и в натуральном виде. Институциональное регулирование трудовых отношений в этом случае всецело относится к компетенции и ответственности центральных государственных органов, которые определяют все значимые аспекты условий и оплаты труда, исходя из общественных интересов

В отдельных странах до сих пор такой тип отношений является доминирующим (например, в Японии), он фактически присутствовал и в советской практике недавнего прошлого.

Формирование трудовых отношений представляет многоаспектную проблему, связанную с необходимостью рассмотрения комплекса взаимосвязанных условий: социальной среды, человеческих отношений, разрешения конфликтов, институционального воздействия. Трудовые отношения независимо от характера субъектов и предмета этих отношений реализуются людьми, имеющими, при

необходимости, надлежащие полномочия. Успех в создании оптимальных (взаимоприемлемых) трудовых отношений во многом зависит от человеческих отношений. Как известно, в 20-е годы текущего столетия в странах с рыночной экономикой получила развитие теория "человеческих отношений", предусматривающая использование различных форм взаимоотношений между работодателем и работником, основанных на учете индивидуальных особенностей каждого работника с точки зрения его устремлений, мотивов и ценностей. Представляется целесообразным рассматривать человеческие отношения как необходимую предпосылку оптимальных трудовых отношений как по экономическим, так и по социальным критериям.

На формирование трудовых отношений оказывают институциональное воздействие органы законодательной и исполнительной власти, определяющие такие основополагающие правовые нормы, как Гражданский кодекс и Кодекс законов о труде. Любые человеческие отношения, включая и трудовые, не свободны от конфликтов, возникающих по различным мотивам, их разрешение является одним из условий формирования оптимальных трудовых отношений.

Переход к рыночной экономике предполагает выдвижение на первый план социальных проблем, поскольку они неотделимы от экономических. В этой связи формирование и развитие работника по своему образовательному и культурному уровню (культуре быта, поведения, разумному потреблению, полноценному использованию свободного времени и пр.), по отношению к труду должно не только соответствовать, но и в определенной степени опережать уровень материальной базы общества. Повышение образовательного и культурного уровня работников включает мероприятия по развитию общего образования и совершенствованию профессионально-квалификационной подготовки, которые служат основой для всестороннего и гармоничного развития личности.

Под воздействием преобразований, основанных на социотехнологическом и социоорганизационном развитии, формируется соответствующая среда трудовой деятельности человека. При этом значительную роль играют такие направления,

как совершенствование отношений внутри трудового коллектива, развитие коллективных форм организации труда, демократический стиль управления.

Трудовые отношения, формируемые под воздействием факторов социальной среды, связаны с изменением всей системы общественных отношений. Трудовые отношения имеют многоаспектный характер, к ним можно отнести: демографический, экономический, социально-классовый, национальный, правовой аспекты. Демографический аспект человеческих отношений проявляется в половозрастных особенностях работников, занятых в трудовом процессе. В зависимости от сферы приложения труда осуществляется дифференциация выполнения работ по признаку пола. В частности, отдельные виды работ законодательно отнесены к сфере мужского труда (например, проходчик в добывающей промышленности). Что касается возрастных характеристик, то влияние данного фактора на трудовые отношения можно проследить на примере выполнения работ, связанных с освоением новых технологий. Молодые рабочие и рабочие среднего возраста более мобильны, чем рабочие зрелого возраста как в образовательном, так и в профессиональном отношениях. Проведенные исследования на ряде промышленных предприятий подтвердили, что последние возрастные группы работников менее охотно идут на переобучение и предпочитают выполнять ранее освоенные функции.

Экономические аспекты трудовых отношений охватывают вопросы занятости, нормирования, оплаты и стимулирования труда, создания системы взаимной хозяйственной ответственности всех субъектов трудовых отношений, участия в собственности (прибылях на основе акций, пая и т. п.). Специфические особенности данного аспекта трудовых отношений проявляются в установлении минимального уровня заработной платы, определении соответствующих форм оплаты труда, выборе систем оплаты и стимулирования труда.

Правовые аспекты трудовых отношений основаны на индивидуально-договорной и коллективной формах. К индивидуально-договорной форме относятся контракт, трудовой договор, а коллективная форма предусматривает принятие генерального тарифного, отраслевого или территориального соглашения, заклю-

чение коллективного договора. Правовая основа устанавливает нормативы взаимоотношений собственника средств производства и собственника рабочей силы. Формирование трудовых отношений на предприятиях осуществляется на основе законодательных актов, исходя из конкретных экономических и социальных условий.

Социально-классовые аспекты трудовых отношений предусматривают взаимоотношения между собственником средств производства и собственником рабочей силы в части удовлетворения их потребностей. Они охватывают вопросы социального развития персонала, защиты интересов предпринимателей. Особое внимание должно уделяться вопросам ориентации на долговременное сотрудничество.

Национальный аспект человеческих отношений проявляется в формировании национальных традиций и особенностей, что отражается на соответствующей национальной политике и определенным образом на формировании трудовых отношений.

При формировании и регулировании трудовых отношений следует учитывать и соответствующие направления и формы институционального воздействия. В зависимости от рассматриваемого аспекта институциональное воздействие проявляется в разработке и реализации мер по социальному обеспечению, социальной защите работающих, национальной политике в применении соответствующих законодательных актов. Основной задачей регулирования трудовых отношений является согласование интересов собственников средств производства и собственников рабочей силы. В случае несовпадения интересов возникают трудовые конфликты. Регулирование трудовых отношений посредством выработки технологии разрешения конфликтов основано на равновесии интересов обеих сторон.

На формирование трудовых отношений оказывают влияние организационно-технологические и социально-экономические факторы. По мере развития материально-технической базы все в большей степени проявляется влияние указанных факторов. Так, например, технологические аспекты трудовых

отношений складываются в зависимости от уровня технического совершенствования средств производства, уровня механизации и автоматизации труда, поскольку они оказывают влияние на содержание труда, удовлетворенность работника своими трудовыми функциями. Это чаще всего наблюдается там, где применяется менее совершенная технология, предусматривающая значительный удельный вес ручного, низкоквалифицированного труда или выполнение монотонных, однообразных операций.

Организационные факторы, влияющие на формирование трудовых отношений, проявляются в создании организации труда, адекватной требованиям рынка, что предполагает обеспечение мобильности труда. Постоянная готовность к изменениям в производстве продукции сопровождается организационными преобразованиями, основанными на применении гибких форм организации и стимулировании труда – совмещении профессий и функций, применении демократического стиля управления и пр.

Влияние социально-экономических факторов на трудовые отношения проявляется в выборе формы хозяйственных отношений. К числу важнейших экономических факторов формирования трудовых отношений относятся организация заработной платы и стимулирование труда. При выборе форм оплаты труда учитываются характер организации труда, механизм мотивации в конкретных трудовых коллективах.

К социальным факторам формирования трудовых отношений относится в первую очередь проблема занятости, поскольку в современных условиях наиболее остро встает вопрос о сохранении квалифицированного персонала на конверсионных предприятиях. Не менее важным вопросом является проблема создания условий труда (в части сохранения здоровья работников).

Социальное партнерство

Одним из основных направлений государственной политики в области труда является развитие социального партнерства государства с профсоюзами и другими представительными организациями трудящихся (наемных работников),

а также с предпринимателями (работодателями). Это касается вопросов оплаты труда, введения системы генерального и отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров, разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).

Социальное партнерство есть механизм воздействия на трудовые отношения, основанный на согласовании интересов работодателей и работников. Ориентация страны на рыночную экономику вызвала возникновение новых социальных проблем – безработицу, трудовые конфликты, забастовки, инфляцию, миграцию населения и т.п. В этих условиях регулирование общественных трудовых отношений с целью достижения социальной стабильности и прогресса на основе принципов социального партнерства становится не только неизбежным, но и необходимым.

В процессе реализации социального партнерства в отечественной практике сложилось определенное разделение функций между государством, предприятиями (работодателями) и профсоюзами, которое не всегда строго соблюдается. Результативность трехстороннего диалога возможна при разумном регулировании трудовых отношений, четком распределении функций и ответственности партнеров.

Функции государства заключаются в создании законодательных актов, предусматривающих соблюдение минимальных норм в социально-трудовой области (это касается оплаты труда, условий труда и отдыха, средств социального обеспечения и социальной защиты и т.п.), обеспечение условий для интеллектуального и культурного развития работников.

Функции предприятий (работодателей) заключаются в проведении технико-экономической и социальной политики, основанной на ответственности за результаты производственно-хозяйственной деятельности, создания нормативных условий труда работникам, их социальной защиты.

В функции профсоюзов входит защита экономических и социальных интересов трудящихся. В современных условиях наблюдается активный процесс формирования новых профсоюзных структур, пользующихся доверием

трудящихся (создаются корпоративные объединения). И если раньше профсоюзы занимались вопросами увеличения заработной платы и снижения рабочих часов, то в современных условиях в центре внимания становятся проблемы качественного улучшения – стабильность занятости, профессиональная учеба, удовлетворенность трудом и пр.

Позитивные перемены в формировании новых трудовых отношений проявляются в обеспечении коллективных переговоров, при которых рассматривается и согласовывается весь комплекс социально-трудовых проблем. Неотъемлемой частью коллективных соглашений являются тарифные соглашения, которые выступают в качестве регулятора оплаты труда, средств социальной защиты трудящихся.

С учетом специфики отраслей определяются обязательства сторон, регулирующие вопросы экономической обоснованности увеличения заработной платы, организации условий труда, режима труда и отдыха, найма и увольнения работников, укрепления трудовой дисциплины, социального развития коллектива, предотвращения трудовых конфликтов, повышения эффективности производства.

В индустриально развитых странах партнерство основывается на единых принципах, определенных Международной организацией труда (МОТ), и предусматривает защиту прав человека, развитие общества. При этом выделяют следующие модели партнерства; английскую – консервативную, французскую – социалистическую и немецкую – социал-демократическую.

Первая модель основана на жесткой и последовательной консервативной политике, в известной мере снижающей роль профсоюзов. В ряде случаев такая политика сопровождается утратой консенсуса между партнерами. Вторая модель основывается на правительственном регулировании экономического, технологического и социального развития страны. Крайность такой либеральной политики не позволяет в достаточной степени учитывать перемены в обществе, социальную роль предпринимательской деятельности, решение экономических и социальных проблем возлагается на работодателей и наемных работников.

Третья модель основана на сочетании отдельных преимуществ английского и французского вариантов, поскольку способствует установлению баланса интересов всех сторон.

При формировании моделей социального партнерства с учетом отечественного и зарубежного опыта следует исходить из того, что применение той или иной модели с необходимой модификацией может оказаться целесообразным в зависимости от конкретных региональных и отраслевых условий. Кроме того, необходимо учитывать объективные тенденции расширения участия трудящихся в управлении предприятием с этической, социально-политической и экономической точек зрения.

С этической (нравственной) точки зрения задача заключается в применении принципов партисипативного управления (привлечения работников к управлению), что создает условия для гармоничного развития личности. Социально-политическая сторона проявляется в реализации трудовой демократии. В странах Западной Европы и США трудовая демократия существует под различными названиями: "производственная демократия", "организационная демократия", " участие работников в принятии решений", "высокая вовлеченность в управление", но при всем различии этих названий им присуща общая идея – работники участвуют в принятии управленческих решении и разделяют ответственность за них. Основные принципы демократии заключаются в передаче работникам части власти над производственными процессами, предоставлении им возможности участвовать в принятии решений при оценке их деятельности, обеспечении работников информацией о деятельности предприятия, предоставление возможности обучения.

Партисипативное управление, основанное на трудовой демократии, предполагает не только непосредственно управленческий механизм принятия решений, но и рассмотрение проблем, связанных с развитием отдельной личности, с межличностными отношениями. Преимущества партисипативного управления заключаются в высокой мотивации труда, повышении удовлетворенности трудом за счет улучшения отношения к труду, кадровой гибкости, проявляемой

в результате овладения работниками смежными профессиями, сокращении численности управленческого и вспомогательного производственного персонала, повышении качества принятия производственных решений. Помимо названных преимуществ данная форма управления не лишена и ряда недостатков. К ним относится повышение издержек на заработную плату и подготовку рабочей силы, т. к. создание новых профессий и обучение приводят к дополнительным затратам. Кроме того, ожидание организационных изменений, неопределенность в перспективах развития предприятия вызывают возникновение неудовлетворенности трудом, ущемление прав среднего звена управляющих. В ряде случаев ликвидация среднего звена управляющих вызывает сопротивление со стороны последних, вовлечение работников в процесс управления значительно увеличивает сроки выполнения отдельных производственных процессов.

Основой регулирования трудовых отношений являются законодательные нормы, устанавливающие основные социальные гарантии работников: минимальный уровень заработной платы, условия назначения пособий по безработице, размеры пенсий и необходимый трудовой стаж для ее получения, продолжительность оплачиваемого отпуска, порядок найма на работу и заключение трудового договора (контракта), а также другие вопросы, касающиеся формирования фонда оплаты труда и расходов социального характера.

Национальные (отраслевые) трудовые договоры предусматривают применение тарифной системы для отдельных отраслей экономики, определение условий для повышения заработной платы.

Соглашения на уровне предприятий, фирм оформляются в виде коллективных и трудовых договоров (контрактов). Коллективный договор заключается между предприятием и наемными работниками по согласованию с местным органом профсоюза. В коллективном договоре уточняется размер заработной платы, предусмотренной тарифной системой по категориям работающих отраслевыми соглашениями, другие условия оплаты труда, расходование средств на социальные нужды и пр.

Трудовой договор или контракт заключается между работниками и администрацией предприятия. Различие трудового договора от контракта в том, что в первом случае срок найма не оговаривается, т.е. работник принимается на постоянную работу (с установлением при необходимости испытательного срока), во втором случае – на определенный срок (от одного года до пяти лет).

Заключение договора или контракта предусматривает установление заработной платы не ниже уровня, установленного отраслевым тарифным соглашением, и корректируется с учетом квалификации работника в сторону увеличения. Кроме того, могут оговариваться различного рода доплаты, средства социальной защиты.

Контрактно-договорное регулирование трудовых отношений в современных условиях предполагает включение гибкой системы соответствующих мер, воздействующих не только на стимулы, но и мотивы деятельности предприятии, компаний и людей.

Исходя из отечественного и зарубежного опыта формирования и развития трудовых отношений как условия реализации эффективного труда, необходимо провести работу в следующем направлении:

– обеспечить расширение действия системы социального партнерства, распространяя ее и на непроизводственную сферу, увеличить фактический, а не формальный охват коллективными договорами на предприятиях и в организациях;

– пересмотреть действующую тарифную систему в национальном хозяйстве, обеспечить ее адекватность современным требованиям;

– с целью обеспечения роли профсоюзов как выразителей интересов работников реорганизовать их структуру, активизировать деятельность, охватить профсоюзным движением работников малых частных предприятий;

– обеспечить централизацию коллективного договорного процесса, усилив роль государственных и отраслевых трудовых соглашений;

– расширить содержание коллективных договоров за счет включения в перечень обязанностей администрации предприятий и организаций требований по обеспе-

чению надлежащих условий труда, оплаты труда, профессиональной подготовки персонала и его профессионально-должностного продвижения, порядка найма и увольнения рабочей силы, развития социального обеспечения и пр.

Роль Международной организации труда в регулировании трудовых отношений

Международная организация труда (МОТ) была создана в 1919 г. в ходе Версальской мирной конференции. Необходимость её создания определялась тремя основными причинами: политической, социальной и экономической.

Для предотвращения революций организаторы МОТ решили создать организацию, призванную всемирно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать решению возникающих проблем эволюционным, мирным путем. Условия труда и жизни трудящихся были очень тяжелыми. Социальная защита их была очень слабой или ее не было вовсе. Устремление отдельных стран к улучшению социального положения трудящихся сопровождалось улучшением затрат, ростом себестоимости продукции, что создало трудности в конкурентной борьбе и требовало решение социальных проблем в большинстве индустриально развитых стран.

МОТ создана в целях установления и сохранения социального мира и регулирования социально-трудовых отношений, защиты прав человека. МОТ единственная организация с трехсторонним представительством. Каждая страна участвует в ней представителями правительства, трудящихся и предпринимателей. За годы своего существования МОТ накопила огромный опыт и проделала большую практическую работу по развитию переговорного процесса и урегулированию возникающих социально-трудовых проблем и конфликтов на основе трехсторонних переговоров и соглашений.

СССР Вступил в МОТ в 1934 г. и приостановил свое членство в ней в 1939 г. в связи с началом войны в Европе. Вновь наша страна вошла в МОТ в 1954 г. После распада СССР, Россия как его правопреемница в международных делах,

стала членов МОТ. МОТ оказывает большое влияние на формирование и регулирование социально-трудовых отношений во всем мире.

Это влияние идет по нескольким направлениям. Они определены в основных документах МОТ – Уставе и Филадельфийской декларации, а конкретная их разработка – в Конвенциях и рекомендациях МОТ, в технической помощи, т.е. помощи государствам-членам и переподготовки кадров, в научных исследованиях социально-трудовых проблем и пути публикаций этих исследований и других работ и документов.

Структура МОТ, построенная на трехсторонней основе, способствует развитию трипартизма. МОТ оказывает помощь правительствам, организациям трудящихся и предпринимателей в создании и укреплении органов и механизмов, необходимых для развития социального партнерства, установления здоровых социально-трудовых отношений.