

Экономика труда

СКИФ



Кафедра «Экономика и менеджмент»

Лекционный курс

Авторы

Медведева Л. С.,

Муратова Е. Р.

Ростов-на-Дону,
2019

Аннотация

Лекционный курс предназначен для студентов направления 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика организации», всех форм обучения. Раскрывает вопросы экономических закономерностей трудовых отношений в России, формирование и регулирование системы социально-трудовых отношений в России.

Авторы

Медведева Л.С., к.э.н., доцент

Сфера научных интересов – оценка эффективности деятельности малых предприятий

Муратова Е.Р. , старший преподаватель

Сфера научных интересов - экономическое управление в системе менеджмента организации, маркетинговые исследования.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ЛЕКЦИЯ №1	4
Экономическая роль труда в современных условиях	4
Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	4
Функции, содержание и характер труда	6
Виды труда. Роль труда в развитии человека и общества	8
ЛЕКЦИЯ №2	11
Рынок рабочей силы в системе рыночного хозяйства	11
Сущность и структура рынка труда	11
Сегменты и модели рынка	13
Занятость и безработица	16
Качество и уровень жизни населения	18
ЛЕКЦИЯ №3	20
Трудовые взаимоотношения на предприятии	20
Правовые основы трудовых отношений	20
Формирование и планирование численности работников	21
Организация труда как система и вид деятельности	22
ЛЕКЦИЯ №4	26
Производительность и оплата труда работников предприятий	26
Производительность труда и методы ее измерения	26
Сущность заработной платы и типы её организации	27
ЛЕКЦИЯ №5	29
Основы политики регулирования труда	29
Политика регулирования трудовых взаимоотношений	29
Управление трудом на предприятии	30

ЛЕКЦИЯ №1

Экономическая роль труда в современных условиях

Экономика труда раскрывает проблемы, связанные с воспроизводством рабочей силы, ее взаимодействием с предметами и средствами труда. Данная дисциплина показывает, что воспроизводство любого товара включает последовательно четыре известные фазы: производство, обмен, распределение и потребление. Рабочая сила в рыночной среде – это тоже товар, хотя и специфический, следовательно, для нее сохраняется та же воспроизводственная система. Для того, чтобы сделать экономику труда эффективной, необходимо, чтобы все четыре фазы воспроизводства рабочей силы не прерывались и не сопровождалась длительным необоснованным разрывом во времени, а протекали согласованно, с максимальными результатами и минимальными затратами для предприятий и общества в целом.

Труд как основа жизнедеятельности человека и общества

Труд - это процесс, совершающийся между человеком и природой, т.е. целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создаёт необходимые потребительные стоимости. Данное определение К. Маркса не утратило своего значения и сегодня. В специальной литературе имеется множество определений понятия «труд», которые не расходятся с трактовкой термина, данного К. Марксом, а лишь конкретизируют его. Обобщая имеющиеся высказывания в литературе различных авторов о труде, можно в целом сказать следующее: Труд как средство обмена веществ между человеком и природой составляет необходимое условие человеческой жизни, является формой жизнедеятельности, как человека, так и общества в целом, необходимым условием социального быта и развития всех сторон общественной жизни.

Так с экономической точки зрения, труд – это процесс сознательной, целенаправленной, созидательной, легитимной деятельности людей по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения личных и общественных потребностей. В тесной связи с понятием труд находится понятие работа. В широком смысле слово работа означает нахождение в действии, процесс превращения одного вида энергии в другой. Труд, в силу его осознанности и целенаправленности, является исключительным достоянием человека.

Важно понимать взаимодействие человека с элементами трудового процесса (рис.1).

Экономика труда

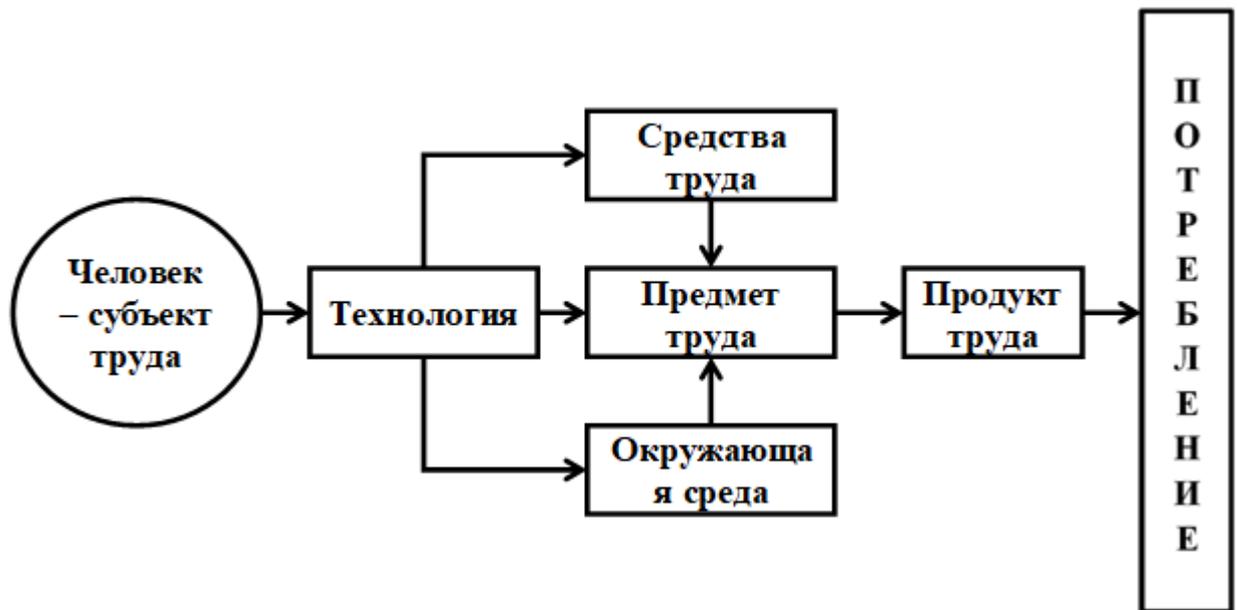


Рис.1. Процесс взаимодействия человека с элементами трудового процесса

Предмет труда – вещество природы, вещественные комплексы, которые подвергаются тем или иным изменениям и превращаются в потребительные стоимости. К предметам труда относятся земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, энергетические, материальные и информационные потоки.

На рисунке 2 рассмотрим формы проявления труда, которые включают:

- биологическую форму;
- организационно-технологическую;
- организационно – социальную.

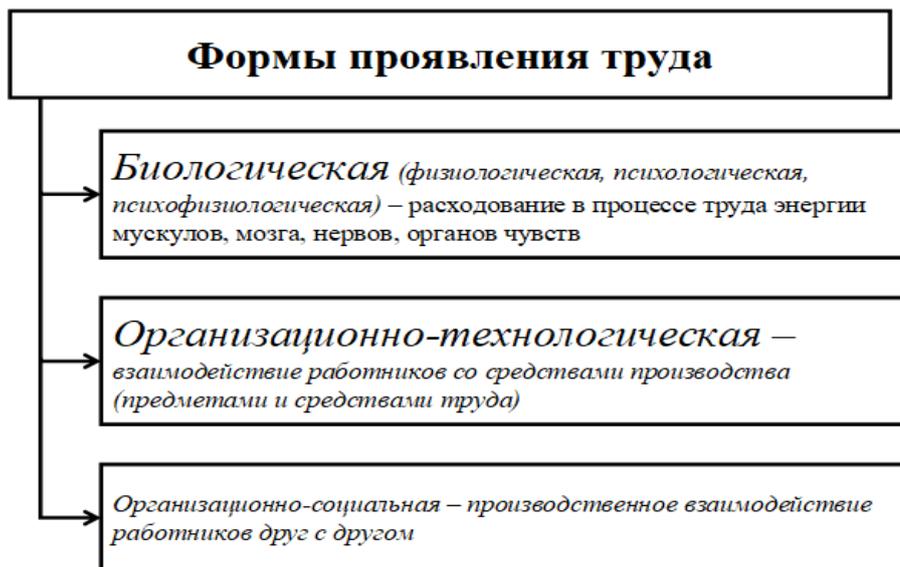


Рис.2. Формы проявления труда

Предметы труда делятся на получаемые в готовом виде из природы и прошедшие первичную обработку (сырье и материалы). Основные материалы – это предметы труда, составляющие материальную основу продукции, а

Экономика труда

вспомогательные материалы – это предметы труда, которые дают новое качество основным материалам. В условиях научно-технического прогресса природная ограниченность предметов труда ускоряет создание новых, не имеющих в природе материалов, по многим параметрам, им присуще заранее определенное качество. Такие предметы труда играют революционную роль в развитии экономики.

Средства труда – это оборудование, машины, приборы и аппаратура, инструменты, приспособления, технологическая и организационная оснастка, средства программного обеспечения, при помощи которых люди воздействуют на предметы труда и изменяют их. В средства труда включаются:

орудия труда – именно с их помощью человек воздействует на предметы труда (машины, станки, орудия и т.д.);

общие материальные условия процесса труда (производственные здания, установки, дороги, каналы и т.д.).

С развитием средств труда растет и техническая вооруженность и производительность труда, меняется роль человека на производстве, повышается уровень механизации и автоматизации производства.

Рабочая сила – это совокупность физической и умственной энергии человека, используемой для производства благ и услуг. Рабочая сила является ведущей производительной силой общества.

Таким образом, процесс труда можно определить как процесс соединения рабочей силы со средствами производства и их производительного потребления с целью создания потребительных стоимостей. Труд и работа не являются идентичными понятиями.

Функции, содержание и характер труда

В целом трудовые функции, выполняемые человеком в современном производстве, можно сгруппировать следующим образом:

1. логическая – определение цели и подготовка процесса труда;
2. исполнительская – приведение в действие средств труда и непосредственное воздействие на предмет труда;
3. контрольно-регулирующая – наблюдение за ходом выполнения производственной программы, корректировка, уточнение;
4. управленческая – соединение и координация трудовых усилий всего коллектива исполнителей.

Труд выступает в единстве двух его сторон: характера и содержания.

Содержание труда выражает технико-технологическую сторону трудового процесса, отражает профессиональную принадлежность труда, состав выполняемых работ, определяет взаимодействие человека и орудий в процессе труда и представляет собой состав трудовых функций, их сложность, последовательность выполнения, соотношение и взаимосвязь. Содержание труда показывает уровень развития производительных сил, технический способ соединения личного и вещественного элементов производства, поэтому оно раскрывает труд как процесс взаимодействия человека с природой (орудиями и предметом труда). Содержание труда может быть строго обозначено путем

Экономика труда

описания отличительных особенностей каждого вида деятельности. Содержание труда отражается в тарифно-квалификационных справочниках, в положениях о подразделениях и в должностных инструкциях.

Характер труда отражает качественную характеристику труда, его особенности независимо от содержания труда, определяет его отдельные черты, обусловленные общественными отношениями, формой собственности, существующей общественной организацией труда. Характер труда представляет социальную форму труда, выражает степень развитости производственных отношений, социально-экономический способ соединения работников со средствами труда, отражает социально-экономическое положение работников в общественном производстве. Показатели характера труда: форма собственности, отношение работника к средствам производства и к труду, степень социальных различий в труде, распределительные отношения в обществе. Именно то, что объединяет или разъединяет разные виды труда, формирует его особенности, - относится к его характеру. По отношению к характеру труда его содержание – более частное понятие, ведь характер труда выражает классовые различия, а содержание – внутриклассовую дифференциацию.

В свою очередь под разновидностями труда понимают форму выражения характера труда. Так, различают труд свободный и подневольный; личный и общественный; индивидуальный и коллективный; содержательный, малосодержательный и бессодержательный; умственный и физический; творческий и рутинный, престижный и непрестижный; нормальной тяжести, тяжелый и особо тяжелый; нормальной напряженности, напряженный и особо напряженный и др.

Трудовой процесс может быть представлен как явление, характеризующееся следующими формами проявлений:

- расходование человеческой энергии – это психофизиологическая сторона труда;
- взаимодействие работника со средствами производства – это организационно-технологическая сторона труда;
- производственное взаимодействие работников друг с другом – это организационно-социальная сторона труда.

Каждая из указанных форм проявления имеет экономический аспект. Поэтому экономика труда рассматривает все формы проявления труда в их единстве, а также их экономический результат. Отношение к труду можно определить как характер осознанного восприятия человеком его трудовой деятельности. Оно представляет собой единство трех элементов-мотивов:

- 1) мотивационный элемент – это ориентация трудового поведения;
- 2) поведенческий элемент – это непосредственно трудовое поведение;
- 3) оценочный элемент – это оценка работником трудовой ситуации.

Отношение к труду характеризуется следующими показателями:

объективные – ответственность, инициатива, дисциплина;

субъективные – общая удовлетворенность работника своей трудовой ситуацией.

Факторы отношения к труду делятся на две группы:

Экономика труда

- прямые – условия, организация и оплата труда;
- косвенные – система школьного и семейного воспитания, агитация и пропаганда.

Виды труда. Роль труда в развитии человека и общества

В современное время существуют различные классификации видов трудовой деятельности. Рассмотрим основные виды труда на рисунке 3.

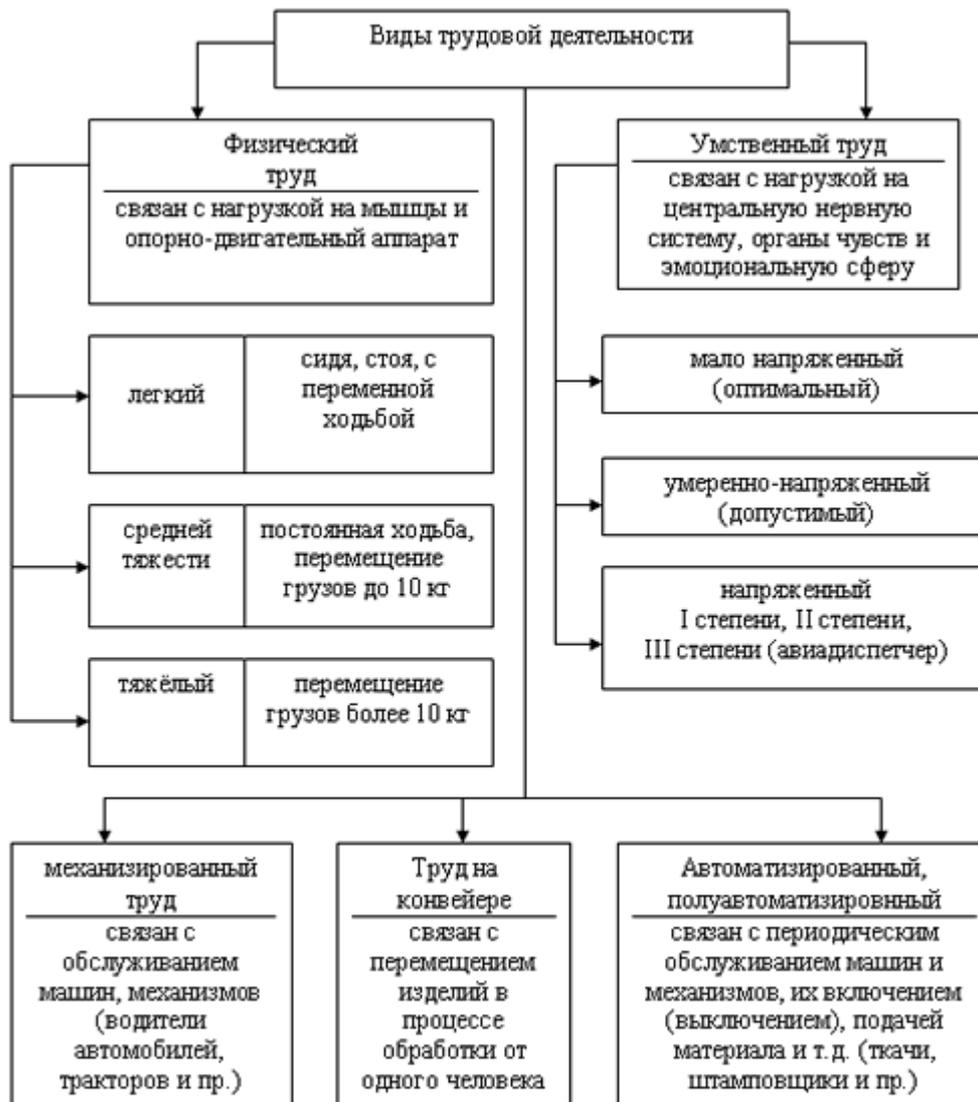


Рис.3. Виды труда

Существуют различные виды труда, все их многообразие классифицируют по следующим критериям: по содержанию труда, по характеру труда, по результатам труда, по методам привлечения людей к труду.

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

- умственный и физический труд;

Экономика труда

- простой и сложный труд. Простой труд – это труд работника, не имеющего профессиональной подготовки и квалификации. Сложный труд – это труд квалифицированного работника, обладающего определенной профессией;
- функциональный и профессиональный труд. Функциональный труд характеризуется определенным набором трудовых функций, характерных для конкретного вида трудовой деятельности. Профессиональный труд является конкретизацией функционального труда, образующий широкую профессиональную структуру;
- репродуктивный и творческий труд. Репродуктивный труд отличается стандартностью воспроизводимых трудовых функций, его результат заранее известен и не несет в себе ничего нового. Творческий труд свойственен не каждому работнику, он обусловлен как уровнем образования и квалификации работника, так и способностью к новациям.

В зависимости от характера труда различают:

- конкретный и абстрактный труд. Конкретный труд – это труд конкретного работника преобразующего предмет природы с целью придания ему определенной полезности и создающий потребительную стоимость. Абстрактный труд – это соизмеримый конкретный труд, он абстрагируется от качественной разнородности различных функциональных видов труда, и создает стоимость товара;
- индивидуальный и коллективный труд. Индивидуальный труд – это труд отдельно взятого работника либо самостоятельного производителя. Коллективный труд – это труд коллектива, подразделения предприятия, он характеризует форму кооперации труда работников;
- частный и общественный труд. Частный труд всегда является частью общественного труда, поскольку носит общественный характер и его результаты приравниваются друг к другу по стоимости;
- наемный труд и самонаем. Наемный труд имеет место тогда, когда человек нанимается по трудовому договору к собственнику средств производства выполнять определенный набор трудовых функций в обмен на заработную плату. Самонаем предполагает ситуацию, когда сам собственник средств производства создает для себя рабочее место.

В зависимости от результатов труда выделяют следующие его виды:

- живой и прошлый труд. Живой труд – это труд работника, который затрачивается им в данный момент времени. Прошлый труд воплощается в таких элементах процесса труда как предметы труда и средства труда;
- производительный и непроизводительный труд. Результатом производительного труда являются натурально-вещественные блага, а результатом непроизводительного труда – социальные и духовные блага, имеющие не меньшую ценность и полезность для общества.

По условиям труда с различной степенью регламентации выделяют:

- стационарный и передвижной труд;
- легкий, средней тяжести и тяжелый труд;
- свободный и регламентированный труд.

По методам привлечения людей к труду различают:

Экономика труда

- труд по внеэкономическому принуждению, когда человек включается в трудовой процесс по прямому принуждению (рабство);
- труд по экономическому принуждению, а именно, чтобы заработать необходимые средства к существованию;
- добровольный, свободный труд является потребностью человека в реализации собственного трудового потенциала на благо общества, вне зависимости от вознаграждения.

Средства труда также определяют деление труда на различные виды: ручной, механизированный, автоматизированный, машинный труд.

ЛЕКЦИЯ №2

Рынок рабочей силы в системе рыночного хозяйства

Сущность и структура рынка труда

Рынок труда — это составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и др. В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей.

Ценой рабочей силы является заработная плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими подходящую работу, другая (покупатели) — работодателями — предпринимателями или их представителями. Рынок труда реализуется через государственную, коммерческую службы занятости (биржи труда), а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт.

Рынок труда находится в непрерывном движении. Происходящие на рынке труда процессы неразрывно связаны с демографической ситуацией в стране, динамикой различных половозрастных групп, уровнями рождаемости и смертности, количеством заключаемых браков и совершаемых разводов, составом семей, средним числом, детей в семье и другими показателями.

Функционально - организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли - продажи. Продавцы - это работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели - это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство - через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного

Экономика труда

профессионально - квалификационного состава, но и определенных культурных и этико - трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

Рассмотрим в таблице 1 возможности, которые реализуются на рынке труда.

Таблица 1

Возможности, которые реализуются на рынке труда

Возможность	Характеристика
Свободы выбора профессии	У работников имеется возможность свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.)
Гарантии в части найма и увольнения	Возможность найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты
Миграции между регионами	Возможность независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей.
Уровня заработной платы	Возможность свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале

Таким образом, важнейший элемент рынка труда это рабочая сила. Рабочая сила - товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и

Экономика труда

минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

Сегменты и модели рынка

Сегментация рынка труда - это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Признаками сегментации могут быть:

- территориальное положение: регион, город, район;
- демографические характеристики: половозрастной, семейный состав населения;
- социально - экономические характеристики - уровень образования;
- профессионально - квалификационный состав работников; стаж работы;
- экономические критерии - распределение работодателей по формам собственности,
- по финансовому состоянию; распределение продавцов по уровню материальной обеспеченности и др.;
- поведенческие характеристики - мотивация занятости и др.;
- психофизиологические показатели - личностные качества работников, их принадлежность к определённым слоям населения.

Исследование сегментации рынка труда привело к возникновению теории двойственности рынка труда, согласно которой он разделяется на две составляющие: первичный и вторичный рынки труда.

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

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

Выделение первичного и вторичного рынков труда обусловлено прежде всего различиями в квалификации работников, техническом и организационном уровне предприятий. Существенную роль играет также дискриминация по полу, возрасту, социальному положению и др. признакам.

Сегментация рынка труда предусматривает также выделение внутреннего и внешнего рынков труда.

Внутренний рынок труда можно охарактеризовать как систему социально - трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и её размещение определяется административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии; их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь созданных и ликвидированных рабочих мест. Отличительные особенности внутреннего рынка представлены на рисунке 4.

Экономика труда

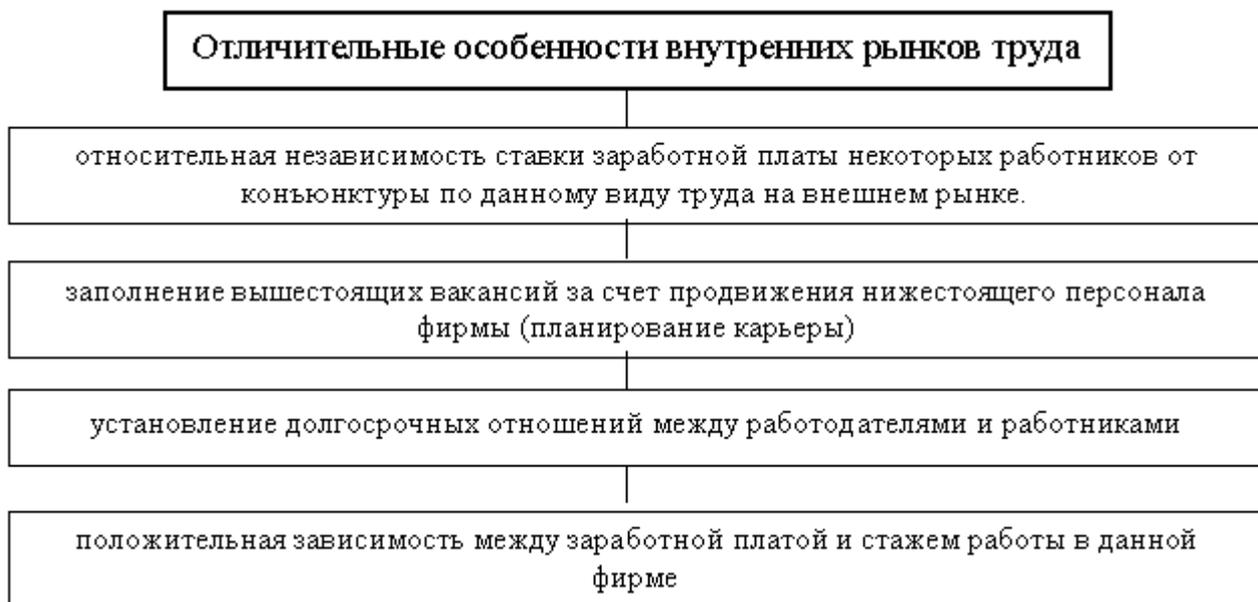


Рис.4. Отличительные особенности внутреннего рынка труда

Внешний рынок труда - это система социально - трудовых отношений между работодателями и наёмными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу. Отличительные особенности внешнего рынка труда приведены на рисунке 5.



Рис.5. Отличительные особенности внешнего рынка труда

Изменение экономической и социально - политической ситуации в стране в последние годы в стране привело к возникновению новых явлений в сфере занятости населения - сегментации рынка труда по формам собственности и

Экономика труда

статусу занятости, развитие неформального сектора, малого предпринимательства и др.

Всех лиц, занятых в экономике в настоящее время, можно условно разделить на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном (частном), неформальном секторах. К последнему из названных относится не зарегистрированная в соответствии с законодательством деятельность, занятые в которой не платят налогов.

Если процессы, вызывающие сегментированность рынка труда, препятствуют мобильности рабочей силы, то процессы, повышающие гибкость рынка труда, наоборот, увеличивают мобильность на нём.

Простая и наиболее очевидная форма гибкости - это количественная гибкость, выражающаяся в изменении количества занятых или уровня заработной платы в ответ на изменение экономической конъюнктуры.

Функциональная гибкость подразумевает гибкие режимы труда и занятости, изменение систем оплаты труда. (основные направления: реорганизация рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения и др.).

Рынок труда включает не только экономические, но и социальные, правовые и психологические отношения. В разных странах формирование этих отношений исторически происходило не одновременно. В результате в отдельных группах стран или отдельных странах возникли определенные различия.

Модели рынка труда могут быть различными. В зависимости от степени конкуренции на рынке труда выделяют модель чисто конкурентного рынка, модель монополии, модель с учетом действия профсоюзов, двусторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок характеризуется следующими чертами: большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труд; ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.

Модель монополии т. е. монополии одного покупателя отражает ситуацию, когда наниматель обладает монополистической силой покупать (нанимать).

Модель рынка труда с учетом действия профсоюзов т. е. на рынке труда профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с нанимателями.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Другими словами, при объединении монополистической модели и модели с учетом действий профсоюзов имеет место двусторонняя монополия. Профсоюз является монополистическим продавцом труда и контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы. Он противостоит монополистическому нанимателю труда, который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости.

Американская модель рынка труда основывается на поддержании конкурентного состояния экономики, недопущении ее высокой централизации,

Экономика труда

поощряется активная роль предпринимателей, жизненная установка работников на индивидуальный успех, на зарабатывания денег. Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях, на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, на стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму. Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности. Организация профсоюзов строится по профессиональному признаку. Страхование по безработице осуществляется на федерально-штатной основе. Предприятия и работники выплачивают взносы отдельно в фонды страхования по безработице штатов и в Федеральный фонд.

Японская модель. Отличительной чертой японской модели рынка труда является «система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Эти гарантии результат сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями, собственниками капитала. Они законодательно не оформлены, но поддерживаются профсоюзами. Для японской модели характерно патерналистическое отношение руководителей компаний к персоналу, внимание к непроизводительной стороне жизни работников и заинтересованность последних ко всем аспектам деятельности предприятия.

Шведская модель основывается на активной политике занятости, проводимой государством. Государство уделяет большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку, созданию рабочих мест в государственном секторе и в частных компаниях путем субсидирования. Политика в области занятости тесно увязана с общими экономическими мерами, в частности, с ограничительной налоговой политикой, «политикой солидарности» в заработной плате, поддержкой слабых групп населения, отраслей и регионов.

Занятость и безработица

Занятость — это деятельность людей, связанная с удовлетворением их личных потребностей и, как правило, приносящая им трудовой доход.

Следует различать виды и формы занятости. Виды занятости — это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства. Формы занятости — это организационно-правовые способы, условия трудоустройства. По форме занятости выделяют прежде всего занятость с режимом полного рабочего дня и занятость с режимом неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. К специальным формам занятости относятся также такие, как: занятость на условиях надомничества; вахтово-экспедиционный метод занятости; совместительство; занятость в трудовых семестрах учащихся дневной формы обучения; занятость с условиями гибкого рабочего времени и др. По роду деятельности всех занятых можно разбить на три большие группы:

Экономика труда

- занятые в экономике оплачиваемой деятельностью;
- военнослужащие. Занимаются деятельностью, не приносящей прямого денежного дохода. По мере перехода на контрактную форму службы военнослужащие будут приближаться по статусу к занятым в экономике;
- учащиеся с отрывом от производства.

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

- наемные работники – занятые на основе продажи своей рабочей силы;
- работодатели – предприниматели, реализующие свои предпринимательские способности;
- самозанятые – работающие за свой счет; члены производственных кооперативов, не использующих наемную рабочую силу на постоянной основе.

Безработица — это социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения не может найти себе работу и становится резервной армией труда. Поскольку большинство индивидов одновременно являются покупателями готовой продукции и продавцами трудовых услуг, безработица понижает их жизненный уровень, причем иногда весьма значительно. Не используемые сегодня трудовые услуги утрачиваются экономикой навсегда.

Причина безработицы — завышенные требования самих работников, предъявляемые работодателю относительно размера желаемой ими заработной платы. Наемные работники, не согласные работать за предлагаемую заработную плату, сами выбирают состояние безработицы

Причина безработицы — слишком низкий спрос на рабочую силу. Государство должно бороться с безработицей: повышая государственные доходы или снижая налоги, государство может увеличить объем спроса на рабочую силу

Причина безработицы — негибкость, характерная для рынка труда. Наблюдается некоторое несоответствие между потребностями тех людей, которые ищут работу, и потребностями работодателей, которые готовы предоставить рабочие места

Безработный и неработающий не являются синонимами. Человек может не работать по многим причинам: студенты очной формы обучения, пенсионеры, инвалиды, матери, воспитывающие детей в возрасте до трех лет и т. д. К категории безработных относят только тех, кто ищет работу. Так называемая «естественная» безработица – 5,5-6,5% трудоспособного населения страны. В этом случае говорят об экономике полной занятости.

Виды безработицы:

Структурная – невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения рабочей силы разной квалификации.

Фрикционная – невозможность для уволенного работника найти свободное место по своей специальности.

Циклическая – характерна для экономического кризиса, возникает в результате спада производства.

Сезонная – зависит от работ в определенное время года (с/х рабочие, гиды).

Формы безработицы:

Открытая.

Экономика труда

Скрытая – работник дает согласие на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю из-за невозможности иного трудоустройства.

Текущая – связана с периодическим «отталкиванием» и «притягиванием» рабочей силы на рынке труда.

Застойная – длительная безработица, чередующаяся с краткими периодами временной, случайной работы.

Уровень безработицы = Численность экономически активного населения/Общая численность безработных * 100%.

Безработица имеет негативные экономические и социальные последствия:

- недоиспользование экономического потенциала общества, когда реальный ВВП существенно меньше потенциального;
- снижение уровня жизни населения: предпосылки для сокращения доходов работающих по найму; потерявшие работу получают лишь пособия по безработице; сокращается потребительский спрос, уровень сбережений;
- потеря профессиональных знаний и навыков, что затрудняет возможность трудоустройства.

Качество и уровень жизни населения

Качество жизни является наиболее важной социальной категорией, которая характеризует структуру потребностей человека и возможности их удовлетворения.

Качество жизни населения — это степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей человека.

Человек страдает от низкого качества и испытывает удовлетворение от высокого качества жизни, независимо от сферы в работе, в бизнесе и в личной жизни. Следовательно, качество необходимо человеку постоянно. Человек сам стремится к улучшению качества жизни — получает образование, трудится на работе, стремится к продвижению по карьерной лестнице, прилагает все усилия на то, чтобы добиться признания в обществе.

Основными показателями качества жизни населения являются:

- доходы населения (среднедушевые номинальные и реальные доходы, показатели дифференциации доходов, номинальная и реальная начисленная средняя заработная плата, средний и реальный размер назначенной пенсии, величина прожиточного минимума и доля населения с доходами ниже прожиточного уровня, минимальные размеры заработной платы и пенсии и пр.);
- качество питания(калорийность, состав продуктов);
- качество и модность одежды;
- комфорт жилища (общая площадь занимаемого жилья на одного жителя);
- качество здравоохранения(число больничных коек на 1000 жителей);
- качество социальных услуг (отдых и сфера услуг);
- качество образования (число вузов и средних специальных учебных заведений, удельная доля студентов в численности населения);
- качество культуры (издание книг, брошюр, журналов);
- качество сферы обслуживания;

Экономика труда

- качество окружающей среды, структура досуга;
- демографические тенденции (показатели ожидаемой продолжительности жизни, рождаемости, смертности, брачности, разводимости);
- безопасность (число зарегистрированных преступлений).

Уровень жизни населения — представляет собой экономическую категорию. Это уровень обеспеченности населения необходимыми материальными благами и услугами.

Уровень жизни — это уровень благосостояния населения, потребления благ и услуг, совокупность условий и показателей, характеризующих меру удовлетворения основных жизненных потребностей людей.

В качестве основной комплексной характеристики уровня жизни населения в настоящее время применяется индекс человеческого развития (ИЧР), исчисляемый как интегральный трех составляющих: ВВП на душу населения, ожидаемой продолжительности жизни при рождении, достигнутого уровня образования.

Согласованный уровень жизни граждан Российской Федерации определяется следующими основными показателями:

- объем валового внутреннего продукта на душу населения;
- объем производства товаров первой необходимости;
- уровень инфляции;
- уровень безработицы;
- величина реальных доходов на душу населения;
- возможности населения инвестировать в себя и в экономику;
- соотношение прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда;
- число граждан с доходами ниже прожиточного минимума;
- доля государственных расходов на образование, культуру, здравоохранение и социальное обеспечение;
- отношение среднего размера пенсии к прожиточному минимуму;
- продолжительность жизни человека;
- соотношение рождаемости и смертности населения;
- объем розничного товарооборота;
- отклонение состояния окружающей среды от нормативов.

ЛЕКЦИЯ №3

Трудовые взаимоотношения на предприятии

Правовые основы трудовых отношений

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, т.е. работы по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.

Элементы системы трудовых отношений:

- субъекты трудовых отношений;
- уровни трудовых отношений;
- предметы трудовых отношений;

К субъектам трудовых отношений относятся:

- наемный работник;
- работодатель;
- государство.

На одном и том же производстве возможны разные виды трудовых отношений, так как существуют различные трудовые договоры (срочные, с неопределенным сроком, на время выполнения сезонной работы, по совместительству и др.).

Из них выделяют два специфических вида трудовых правоотношений:

- работа по совместительству. Ее специфика заключается в том, что у работника наряду с его основным местом работы создается второе трудовое правоотношение;
- работа по ученическому договору. По условиям данного договора в отличие от других трудовых отношений ученик должен не работать по специальности, а овладеть на производстве данной профессией. После сдачи квалификационного экзамена, отношения по ученическому договору трансформируются в трудовое отношение.

Уровни трудовых отношений подразделяются на:

- индивидуальный и коллективный;
- государственный уровень, уровень организации, уровень рабочего места и т.д.

Предметами трудовых отношений являются различные аспекты трудовой жизни человека и организации.

К ним относятся: организация и эффективность труда; наем-увольнение; оценка, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения; кадровая политика организации и т.д.

Основанием возникновения трудовых отношений обычно считают трудовой договор.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по определенной должности, соответствующей его квалификации, а работодатель

Экономика труда

обязуется предоставлять работнику работу, обеспечивать условия труда, своевременно выплачивать заработную плату.

В Российской Федерации именно Трудовой кодекс регулируют взаимоотношения работников и работодателей.

Трудовой кодекс РФ — это свод законов, регулирующих трудовые отношения между работодателем и работником. Трудовой кодекс обязателен для соблюдения на всей территории РФ. Нормы трудового кодекса РФ распространяются равным образом как на служащих государственных и муниципальных учреждений, так и на сотрудников коммерческих структур.

Формирование и планирование численности работников

При моделировании направлений развития предприятия необходимо определить оптимальную общую численность персонала для выполнения производственной программы, а также его численность по отдельным категориям.

Цель планирования численности работников — формирование высокопрофессионального оптимального по численности состава персонала для эффективной хозяйственной деятельности и стабильного цивилизованного социально-экономического развития трудового коллектива предприятия.

Элементами планирования являются:

- прогнозирование специализации и производственного профиля предприятия;
- прогнозирование номенклатуры и объемов производства продукции, работ и услуг;
- изучение и анализ спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- анализ наличия работников и потребности их в разрезе структурных подразделений, профессий, видов деятельности, рабочих мест;
- разработка программ, проектов, мероприятий формирования и использования персонала предприятия с учетом применения инноваций научно-технического прогресса, зарубежного и национального опыта, прогрессивных и международных норм и стандартов.

Исходными данными при планировании персонала является производственная программа, нормы расходов труда, баланс рабочего времени.

Процесс планирования необходимо начинать с анализа использования персонала за базовый период. Для этого важно сравнить имеющиеся трудовые ресурсы с необходимыми для производства фактического объема продукции, рассмотреть абсолютное и относительное отклонение по отдельным категориям персонала.

Абсолютные величины избытка или недостачи равняются разницы между фактической и плановой численностью. Относительный избыток или относительная недостача определяются с учетом выполнения плана выпуска продукции.

Важно также проанализировать использование рабочего времени, обнаружить его потери без уважительных причин (внутрипеременные и круглосуточные простои, прогулы и тому подобное).

Экономика труда

Для определения соответствия квалификационного уровня рабочих сложности выполняемых работ сравниваются разряды работ с фактическими разрядами рабочих в разрезе имеющих профессий.

Если средний разряд работ более низкий от среднего разряда рабочих, то в этом случае необходимо загружать предприятие более сложной работой, иначе предприятие должно будет доплачивать тем рабочим, разряд которых более высокий от разряда выполняемой ими работы. Это приведет к перерасходам фонда заработной платы и роста себестоимости продукции. Если средний разряд работ выше, чем средний разряд рабочих, то необходимо составить план подготовки и повышения квалификации работников на предприятии по специальностям и категориям.

Соответствие руководителей и специалистов квалификационной категории можно определить с помощью аттестации.

Результаты анализа дают возможность обнаружить резервы полного использования всех категорий персонала в плановом периоде. Для этого разрабатываются организационно-технические мероприятия по реализации обнаруженных резервов.

Организация труда как система и вид деятельности

Современный уровень развития производительных сил, характеризующихся использованием сложной и разнообразной техники и технологии производства, большими объёмами выпуска продукции предполагает совместный труд большого количества людей. Такой труд не возможен без организации труда.

Организация труда - это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе.

Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой большой вес приобретает результативность труда, оказывающая влияние на эффективность производства. По мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени. Оценка эффективности правильной организации труда на предприятии, ее влияние на результаты технико-экономических показателей, представлена на рис. 6.

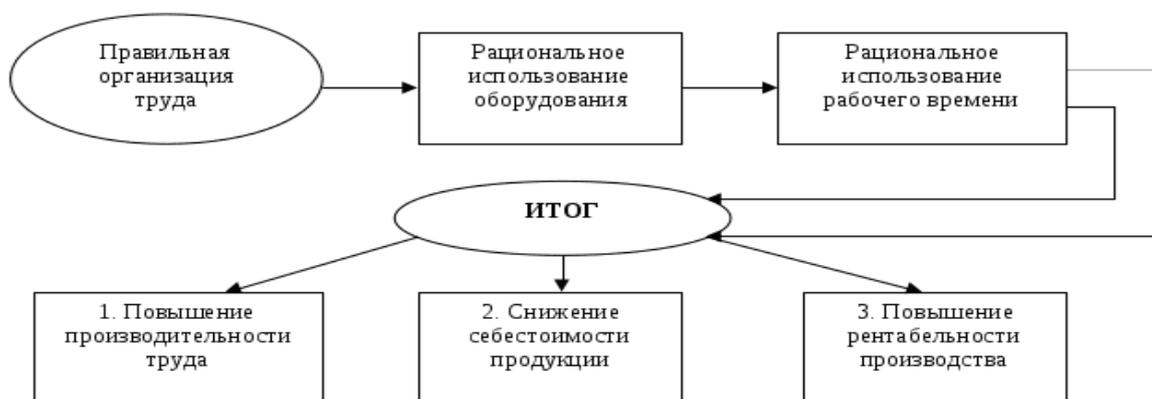


Рис. 6. Схема влияния организации труда на результаты деятельности предприятия

Экономика труда

Уровень использования результатов научно-технического прогресса (изменения в технике, технологии производства) зависит от взаимосвязи и пропорциональности между совершенствованием техники и соответствующими изменениями в организации труда. Труд становится сложным и ответственным, а его несовершенная организация приводит к отрицательным последствиям.

На уровне предприятия, организация труда - это система рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанная на определенном порядке построения и осуществления трудового процесса, направленная на достижение конечных социально-экономических результатов.

Являясь одной из функций управления производством, организация труда базируется на закономерностях и общих принципах управления, свойственных различным сферам хозяйственной деятельности.

Общие принципы организации труда:

Комплексность организации труда — объектом организации труда являются все структурные элементы производства — как отдельные звенья производства (рабочее место, производственный участок, цех и др.), так и все производство в целом.

Пропорциональность организации труда — установление рациональных пропорций затрат труда различных работников и трудовых коллективов.

Согласованность организации труда — обеспечение выполнения всех элементов единого производственного процесса в соответствии с регламентированной их продолжительностью в строго установленный срок. В условиях разделения процесса производства на отдельные взаимосвязанные самостоятельные операции отклонения в сроках их выполнения и недостаточная координация приводят к нарушению нормального хода трудового процесса и снижению производительности труда.

Непрерывность организации труда — обеспечение непрерывного осуществления взаимосвязанных процессов труда, основанных на специализации и кооперации, при соблюдении установленного регламента выполнения каждым работником всех его функций.

Ритмичность организации труда — равномерное выполнение и синхронизация всех операций одного или нескольких связанных между собой трудовых процессов.

Эффективность организации труда — это обобщающий принцип. Он предполагает выполнение всех трудовых процессов с оптимальным соотношением затрат и получаемых результатов.

Основными направлениями организации труда на предприятии являются: совершенствование форм разделения и кооперации труда; улучшение организации, обслуживания и аттестации рабочих мест; рационализация трудовых приемов; нормирование труда; совершенствование стимулирования и оплаты труда.

Организация труда на предприятии основана на осуществлении процесса производства. Процесс производства - это органическое соединение орудий, предметов труда и самого труда.

Процесс производства включает в себя следующие основные элементы:

Экономика труда

- конструкторско-технологическую подготовку производства, заключающуюся в разработке конструкций изделия, технологии его изготовления, подборе оборудования, инструментов;
- материальную подготовку производства, обеспечивающую снабжение рабочих мест необходимым сырьем, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом;
- организационно-технологическую подготовку производства (размещение средств производства, последовательность осуществления технологических процессов, операций и работ);
- организацию труда (организация и обслуживание рабочих мест, использование рациональных методов и приемов труда, установление меры труда для каждого работника, создания благоприятных условий труда);
- организация управления производством – рациональная организационная структура управления, учет и контроль за ходом выполнения технологического процесса.

Таким образом, организация производства представляет собой единство всех основных элементов, составляющих процесс производства на предприятии.

Между элементами организации труда существует тесная взаимосвязь, которую можно представить на схеме (см. рис. 7).

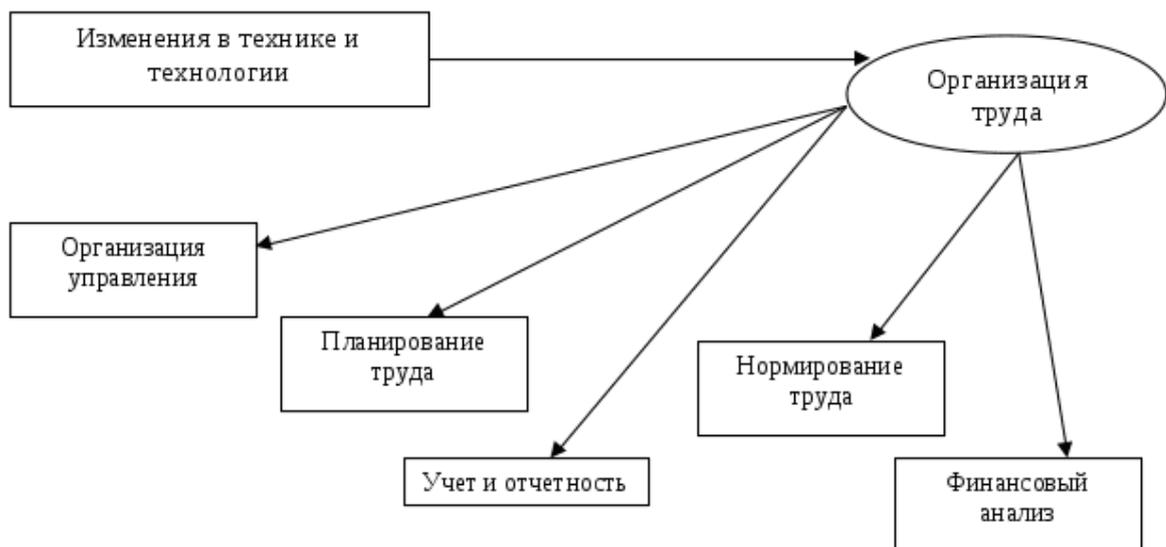


Рис. 7. Схема влияния организации труда на элементы организации производства

Главная проблема организации труда на предприятии - это сокращение производства продукции, времени протекания производственного процесса.

Задачи и направления организации труда:

1. технико-технологические — выражают влияние, оказываемое организацией труда на совершенствование структуры предприятия, специализацию производств, выбор технологических процессов (например, проектирование цехов, разработка новых технологических процессов, конструирование оборудования);

2. экономические - выражают направленность организации труда на создание такой системы взаимосвязи человека со средствами производства, которая

Экономика труда

обеспечивает максимальную производительность труда, минимальную себестоимость производств продукции, максимальную рентабельность производства.

3. психофизиологические - создание благоприятных условий труда на рабочих местах, обеспечивающих высокую работоспособность человека в течение длительного времени (например, за счёт обоснованных режимов труда и отдыха, создания нормальных условий труда);

4. социальные - их основной целью является обеспечение содержательности и привлекательности труда, обеспечение сочетания физических и умственных усилий работающих при выполнении определённых работ и функций.

Перечисленные задачи взаимосвязаны между собой и с совершенствованием техники и технологии производства. На практике невозможна эффективная реализация решения одной из перечисленных задач, обособленно от других задач. Наибольшая эффективность достигается при комплексном и взаимосвязанном решении перечисленных задач.

Основные направления организации труда:

1. разработка рациональных форм разделения и кооперации труда основана на обособлении частей производственного процесса, их технологических особенностей и квалификационных требований к рабочим;

2. организация рабочих мест - оснащение средствами производства, предметами труда, инструментом, их рациональное размещение, способствующее применению рациональных методов и приёмов труда;

3. обслуживание рабочих мест - поиск оптимальных вариантов взаимодействия основных и вспомогательных рабочих, что позволяет обеспечить бесперебойное снабжение рабочих мест материалами, услугами;

4. оптимизация трудового процесса путём внедрения рациональных методов и приёмов труда, обеспечивающих максимальную экономию рабочего времени при минимальных затратах физической энергии;

5. создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализация режимов труда и отдыха;

6. аттестация и рационализация рабочих мест - периодический учёт и оценка, аттестация рабочих мест на предмет их соответствия современным требованиям;

7. нормирование труда - деятельность по управлению трудом и производством, направленная на установление необходимых затрат и результатов труда, соотношение между численностью работников и количеством единиц оборудования.

Изменения техники и технологии производства требуют соответствующего изменения или совершенствования организации труда. Кроме того, наука об организации труда обогащается новыми данными, возникает передовой опыт новых организационных решений.

ЛЕКЦИЯ №4

Производительность и оплата труда работников предприятий

Производительность труда и методы ее измерения

Производительность труда - экономический показатель, характеризующий эффективность, результативность конкретного вида труда. Он определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненной работы.

На рисунке 8 рассмотрим методы определения производительности труда.

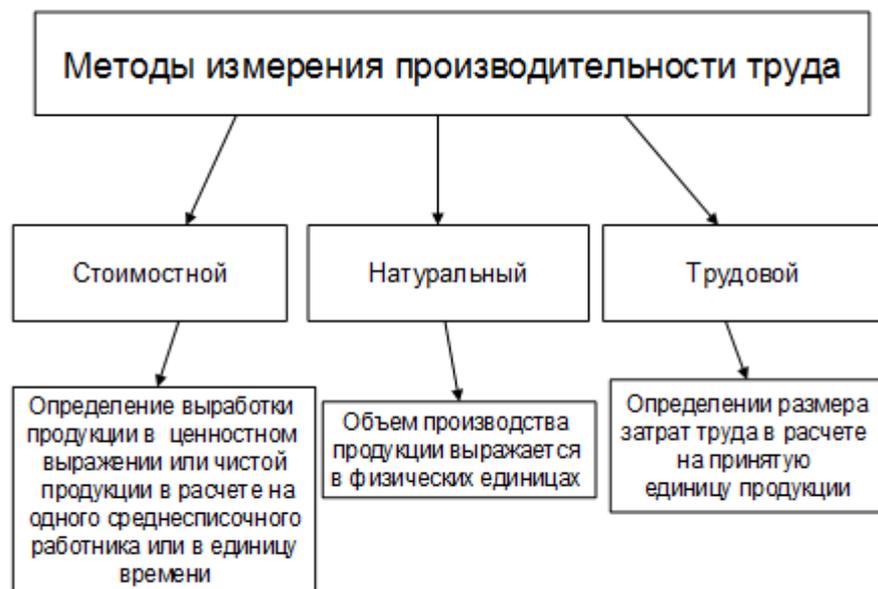


Рис. 8. Методы определения производительности труда

Отметим, что чаще всего на предприятиях используется натуральный метод определения производительности. Рассмотрим на рисунке 9 порядок расчета производительности труда.



Рис.9. Порядок расчета производительности труда

Экономика труда

В рыночных условиях производительность труда является объектом переговоров, приводящих к заключению соответствующих соглашений между администрацией предприятия и его трудовым коллективом в рамках специального или коллективного договора.

Сущность заработной платы и типы её организации

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные выплаты).

С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства.

Поэтому для непрерывного развития и совершенствования производства необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Различают денежную и неденежную формы оплаты труда. Основной из них является оплата в денежной форме, однако она может производиться в натурально-вещественной форме, т.е. вместо денег расчет осуществляется продукцией или товарами.

В условиях формирования рыночных отношений предприятия, получившие право самостоятельно решать вопросы организации оплаты труда, используют для этого различные модели и подходы.

В настоящее время принято выделять тарифный и бестарифный типы организации оплаты труда на предприятии.

Тарифная — перечень нормативов, дифференцирующих зарплату сотрудников разных групп. Состоит из элементов:

- тарифная сетка — таблица с тарифными ставками дневного или почасового характера, от низшего до высшего разрядов;
- тарифная ставка — компенсация за работу установленной сложности за фиксированную временную единицу (час, день и т. д.);
- тарифный коэффициент — отношение ставки любого разряда к ставке первого разряда, показывает разницу в уровнях зарплат по данному разряду и самому низкому, первому.

Бестарифная — предполагает, что гарантированные тарифные ставки и оклады не применяются. Зарплата связана с финальными результатами труда всего подразделения и является долей в фонде, заработанном коллективом в целом. Часть для конкретного человека устанавливается по его квалификации и трудовому вкладу. Таким образом, подсчет зарплаты состоит из множества

Экономика труда

элементов, касающихся как порядка оплаты труда в учреждении, так и норм, установленных действующим законодательством.

ЛЕКЦИЯ №5

Основы политики регулирования труда

Политика регулирования трудовых взаимоотношений

Функции регулирования трудовых отношений на государственном уровне в Российской Федерации выполняет совокупность органов законодательной, исполнительной и судебной власти. Данная совокупность формирует систему государственного регулирования трудовых отношений.

Задачами системы государственного регулирования трудовых отношений:

- законотворческая деятельность в трудовой и смежных сферах;
- контроль исполнения законов;
- выработка и реализация политики и рекомендаций в области трудовых отношений в стране (включая вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, уровня жизни, условий труда, конфликтных ситуаций и т.д.)

Следует отметить, что в условиях рыночной экономики государственное регулирование трудовых отношений имеет ограниченный характер и нацелено на обеспечение граждан социальными гарантиями. Это выражается, прежде всего, в установлении при помощи нормативно-правовых актов границ, в рамках которых должны действовать субъекты трудовых отношений.

К таким нормативно-правовым актам относятся трудовое законодательство, пенсионное законодательство, нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан и т.д.

Целями трудового законодательства являются:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Законотворчество в области регулирования трудовых отношений осуществляется на федеральном и региональном уровнях.

Государством также разрабатывается и реализуется ряд краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ с целью решения отдельных вопросов, лежащих в социально-экономической плоскости. Такие программы также подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального масштаба, региональные, связанные со спецификой отдельных территорий и отраслевые, нацеленные на решение проблем отдельных отраслей.

В Российской Федерации в механизме государственного регулирования трудовых отношений задействованы три ветви власти: законодательная, исполнительная и судебная.

Законодательная власть обеспечивает нормативно-правовую базу регулирования трудовых отношений. На федеральном уровне законодательная власть в России представлена Федеральным собранием, состоящим из двух палат: Совета Федерации (верхняя палата) и Государственной Думы (нижняя палата).

Экономика труда

Исполнительная власть призвана обеспечивать исполнение законов. На федеральном уровне органом исполнительной власти является Правительство РФ, формируемое Президентом РФ. Деятельность Правительства охватывает все сферы жизни современного российского общества и регулируется соответствующими федеральными и отраслевыми министерствами.

Судебная власть осуществляет регулирование в области трудовых отношений на уровне осуществления правосудия, заключающихся в наказании нарушителей, разрешении проблем и конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебная власть представлена системой судов различного уровня, а также Министерством юстиции. Министерство юстиции участвует в формировании и реализации государственной политики, в том числе в области социально-трудовых отношений.

Модели государственного регулирования трудовых отношений

Существуют две основные модели государственного регулирования социально-трудовых отношений:

- англо-саксонская;
- европейская (рейнская).

Англо-саксонская модель практикуется в США, Великобритании, Тайване и некоторых других странах. Основные особенности данной модели заключаются в том, что государство рассматривает работодателей и работников как равных игроков рынка и выполняет функции поддержания необходимых для рынка элементов, таких как конкуренция, ограничение монополий, создание нормативно-правовой базы и т.д.

Европейская модель основывается на предположении, что работники находятся в зависимом положении от работодателей и нуждаются в поддержке и защите со стороны государства в виде поддерживаемой на достаточно высоком уровне минимальной оплаты труда, социального и медицинского страхования, наличия государственных органов, защищающих интересы работников.

Управление трудом на предприятии

Управление трудом — это область деятельности администрации предприятия по формированию рационального поведения работника в интересах дела. Управление трудом является функциональной областью деятельности двух служб предприятия: экономической и административной. Объектом управления трудом является поведение человека в процессе выполнения им своих трудовых обязанностей, а целью — создание у работника максимально заинтересованного, положительного отношения к труду.

Управление трудом, осуществляемое в рамках выбранной стратегии деятельности предприятия, называется кадровой политикой. Кадровая политика — это руководство развитием коллектива, осуществляемое в соответствии с подготовкой, способностями и склонностями работников в интересах предприятия.

Управление трудом строится таким образом, чтобы необходимое с позиции работодателя решение любого вопроса было выгодно работнику. Так, вознаграждение работнику выплачивается лишь при выполнении им назначенной работы: чем лучше она исполнена, тем выше будет размер вознаграждения.

Экономика труда

Получается, что достижение личных интересов работника происходит только при достижении коллективных и общественных интересов.

Объектами управления трудом в организации в общем виде являются непосредственный процесс труда, отношения между людьми в трудовом процессе, воспроизводство рабочей силы. Применительно к управленческой деятельности эти объекты можно конкретизировать и выделить в качестве отдельных объектов: управление персоналом организации, управление организационным обеспечением трудовой деятельности персонала, управление производительностью и качеством труда, управление мотивацией и стимулированием труда, управление производственными, социальными экономическими отношениями в процессе трудовой деятельности. В свою очередь, каждый их перечисленных объектов также можно подразделить на более мелкие.

Основными функциями управления трудом в организации являются: планирование, учет, анализ, контроль и оценка. Эти функции также распространяются на все перечисленные объекты управления трудом и имеют тенденцию циклически повторяться во времени. Данные функции направлены на обоснование управленческих решений. Все они должны базироваться на достоверной информации, которую по мере возникновения новых проблем в управлении трудом необходимо обновлять, расширять и углублять. Наличие оперативной и многоплановой аналитической информации, постоянно действующая система учета и контроля за осуществлением запланированных процессов способствуют выработке стремления к поиску наиболее рациональных решений и позволяют повышать эффективность управления трудом.

Организация управления трудом на предприятии зависит от объективных и субъективных факторов. К объективным факторам относятся размеры предприятия, выпускаемая продукция, сложность технологического процесса, характер и тип производства, квалификация управляющих, отраслевая принадлежность предприятия и др., к субъективным факторам – подход к проблемам труда со стороны руководителей (например, системы мотивации и стимулирования труда, забота об условиях труда, развитие производственной демократии и др.).

На большинстве российских предприятий организация управления трудом сосредоточена в основном в четырех подразделениях: отделе кадров, отделе организации труда, отделе труда и заработной платы и отделе техники безопасности и охраны труда. На зарубежных предприятиях чаще всего функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании (то есть управление трудом централизовано).

На предприятиях существуют договорные формы управления трудом, их следует рассматривать как совместные или скоординированные (согласованные) действия администрации предприятий или местных администраций, с одной стороны, и различных организаций работников предприятия, с другой. Такие формы постоянно существуют на предприятиях, где активны профсоюзные организации. Договорные формы управления трудом на предприятии хороши тем, что могут в достаточно оперативном режиме отражать соотношение сил

Экономика труда

субъектов социально-трудовых отношений, имеющих разные интересы (индивидуальный и коллективный трудовой договор).