

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
КАСПИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ И
ИНЖИНИРИНГА ИМ. Ш.ЕСЕНОВА

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКА И ПРАВО

КАФЕДРА «ЭКОНОМИКА»

АНШАЕВА Д.И.

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Экономика рынка труда»
для студентов
экономических специальностей

Актау-2011 год

УДК 330.101.545

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Экономика рынка труда» для студентов специальности 6В050600 разработано старшим преподавателем кафедры «Экономика» Аншаевой Д.И., г. Актау – 79 стр, 2011г.

Рецензенты: зав.кафедрой «Финансы», к.э.н., Саубетова Б.С.;
зав.кафедрой «Экономических дисциплин»
Мангистауского института, «Болашак», к.э.н.
Жумабекова Г.Ж.;
к.э.н. Естурлиева А.

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Экономика рынка труда» для студентов экономических специальностей включает основные понятия функционирования рынка труда, дает конкретное представление о процессах, происходящих в одном из основных секторов рыночной экономики, знание которых позволит сформировать у студентов полноценное рыночное мировоззрение. Необходимость изучения данного курса диктуется и тем, что труд является особенным производственным фактором. Отличие рабочей силы от других товаров, специфичность предложения рабочей силы – это не простой экономический обмен труда на деньги, но и часть содержания жизни человека. Специфика рынка труда – существование профсоюзов, представляющие интересы рабочих, активный интерес к рынку труда политиков, вмешательство государственных инстанций в процессы формирования оплаты труда.

УДК 330.101.545

Рекомендовано к изданию решением учебно-методического совета КГУТиИ им. Ш. Есенова

© КГУТиИ им. Ш. Есенова, 2011г.

Введение

«Экономика рынка труда» является - усвоение основополагающих знаний в области трудовых отношений, в объеме необходимом для последующего самостоятельного анализа современных проблем, а также изложить в сжатой форме основные теоретические подходы и модели, изучаемые в экономике рынка труда, а также предложить задания, способствующие самостоятельной работе и усвоению учебного материала. Наиболее полное усвоение большинства вопросов, рассматриваемых в программе курса, предполагает наличие у студентов твердых знаний по общим курсам экономической теории, макро- и микроэкономики, статистики и т. д.

Развитие экономики и международных экономических отношений любого государства требует тщательного изучения и анализа экономических процессов, происходящих в той или иной стране. Изучение данной дисциплины требуют процессы происходящие в данный момент в том или ином государстве, а также экономические отношения между государством, работодателем и наемными рабочими.

«Экономика рынка труда» в качестве самостоятельной дисциплины диктуется их спецификой, требующей особой подготовки, позволяющей студентам ориентироваться в сложных проблемах возникающих при поиске работы, выборе профессии, трудовых отношений с работодателем и условий, диктуемые покупателем рабочей силы в условиях рыночной экономики.

Происходящие в последние годы существенные преобразования в социально-трудовой сфере вызывают закономерное противостояние основных субъектов этих отношений. В сложившихся условиях назрела необходимость формирования новой системы социально-трудовых отношений, что должно найти свое отражение в трактовке предмета и метода современной экономики труда как науки.

Предмет экономики труда предмет, изучающий труд как целесообразную деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства.

В процессе труда происходят совершенствование трудовых навыков и опыта, повышение уровня эмпирических и научных знаний, улучшение средств труда, развитие социально-трудовых отношений. Тем самым постоянно возрастают производительные силы труда, т.е. способность человека как рабочей силы создавать все более разносторонние материальные и духовные блага.

Труд является основой существования человека, определяет его место в обществе, служит одной из важнейших форм самовыражения и самоактуализации, поэтому он должен быть организован таким образом, чтобы адекватно отражать эти особенности человека, обеспечивать ему соответствующее вознаграждение.

Особенности *труда как объекта исследования и изучения* состоят в том, что, во-первых, труд - это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна, рациональна, экономично

организована, во-вторых, он является одним из основных условий жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом, фактором функционирования любой организации (Предприятия), в-третьих, он не может рассматриваться как товар, поскольку товаром является не он сам, а результат труда, и, наконец, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которые составляют стержень общественных отношений, как на макроэкономическом, так и на микроэкономическом уровне.

Как было отмечено ранее, труд - как деятельность людей по созданию благ и услуг - оценивается с помощью различных характеристик, таких как эффективность, производительность и полезность труда, т.е. способность трансформировать вещи таким образом, чтобы можно было увеличить степень удовлетворения потребностей.

ГЛАВА 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОД СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Тема: Предмет, содержание и задачи курса.

Сфера труда - это важная многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает, как рынок рабочей силы, так и непосредственно использование трудовых ресурсов в общественном производстве.

Рынок труда - это рынок особого рода, где происходит продажа и покупка товара, а именно-рабочей силы. Именно здесь оцениваются ее стоимость и условие найма. Государственный механизм регулирования занятости населения - включает правовую основу, сеть специализированных учреждений, обязано проводить также социальную политику, особенно пособие по безработице, переквалификацию и создание новых рабочих мест.

Значительное место в решении проблем безработицы отводится бирже труда.

Биржа труда – это учреждение, функционирующее на регулярной основе, где осуществляются посреднические сделки между рабочими и предпринимателями при трудовом найме.

Основными функциями биржи труда являются:

- изучение спроса и предложения на рынке труда;
- учет безработных и регистрация свободных рабочих мест, предоставление информации о наличии рабочих мест.
- организация обучения и подготовка кадров, назначение пособий по безработице.

Через биржу труда государство воздействует на рынок труда с учетом интересов предприятий и организаций.

Курс «Экономика рынка труда» изучает природу рынка труда, основные закономерности, принципы, присущие ему, факторы, влияющие на динамику рынка труда и государства, профсоюзов в стране и за рубежом. Изучение мирового опыта, анализ решений в стране позволяет избежать проблем на рынке труда, разработать свою программу действий на рынке труда.

Занятость – это деятельность трудоспособного населения, связанная с удовлетворением его личных и общественных потребностей и приносящая ему заработок. Существенный вклад в развитие теории занятости внесен представителем классической школы меркантилистов и физиократов.

Первые научные элементы и фундамент анализа занятости – были заложены классиками буржуазной политэкономике А. Смитом, Д.Рикардо, а затем Д.Бостоном, А.Шерболье и Р. Джонсоном.

Основатель **классической экономической теории** А.Смит считал, что объем занятости в экономике определялся, исходя из средней ставки заработной платы одного рабочего. При этом между этими двумя величинами существует прямая связь, т.е в условиях слишком высокой заработной платы отмечается неполное использование трудовых ресурсов. В работах Д.Рикардо впервые появилось, так называемая естественная норма з/п, которая соответствует физическому минимуму, необходимого для нормального воспроизводства работников. При этом любое повышение з/п выше существующего минимума приводит к увеличению предложения труда, влияя

тем самым на уровень з/п в сторону понижения. Классики проблемы занятости рассматривали в отрыве от проблемы взаимоотношений труда и капитала в процессе производства.

Экономическое учение Маркса

Заслугой Маркса является разработка теории промышленной, резервной армией труда, первой абстрактной модели массовой безработицы. При этом доказывалось, что с одной стороны наличие в рыночной экономике массовой безработицы неизбежно, а с другой – проблема занятости не препятствует успешному развитию рыночной экономики.

К.Маркс является экономистом аналитиком капиталистической системы хозяйствования. Он считал, что рынок – это механизм накопления капитала и богатства, в том числе и общественного труда. Рассматривая процесс накопления капитала, К.Маркс анализирует процесс производства, начинающийся с приобретения рабочей силы и средств производства. В этих условиях, если ставки з/п слишком высоки, процесс производства может и не начаться, в чем заключается один из источников возникновения внутренних напряжений рыночной системы. Далее начинается сам процесс производства, как осуществление затрат труда и сырья с целью получения продукта производства. Согласно марксистской модели, главной тенденцией рыночной экономики является порождение кризисов. К.Маркс первым из экономистов указал на нестабильность развития рыночного хозяйства.

Неклассическая теория занятости

В конце 19 начало 20 века сформировалось и теоретически оформилось неклассическое направление в экономической теории. Неклассическая школа разработала новую концепцию занятости, в основе которой лежит неклассическая теория общего экономического равновесия, разработанная Л.Вальрасом и В.Паретто. В начале 20в она построена на анализе функционирования товарных рынков, выявлении условия их равновесия, при которых все произведенные товары полностью реализуются.

Меновая концепция занятости, представляет собой, теорию экономического равновесия, примененную в исследовании рынка рабочей силы, где основным регистром служит ценовой механизм.

Представители неклассического направления утверждают, что изменения уровня цен полностью соответствующе ожиданием не имеют уровень реального выпуска, т.к номинальная з/п немедленно изменится в направлении соответствующих изменения уровня цен.

Экономическое учение Джона Кейнса

Дж.Кейнс рассматривал рынок труда, как инертную статистическую систему, в которой цена рабочей силы (з/п) достаточно жестко фиксирована. Вынужденная безработица обусловлена недостатком совокупного спроса возникающего вследствие негибкости денежной платы за труд в сторону ее понижения. Кейнсианцы отвергают закон Сэя на том основании, что сбережения слабо зависят от ставки процента, так как в вопросах

инвестирования, большое значение играет не ставка процента, а норма прибыли, ожидаемая от произведенных инвестиций.

Критическому анализу, также подвергаются положения классиков об автоматическом устранении безработицы, путем понижения цен и з/п. Общие значения з/п означает снижение денежных доходов и вызывает снижение (падение) совокупного спроса на продукцию и труд.

Неокейнсианство

Неокейнсианство различают основные факторы совокупного спроса:

- спрос на предметы потребления частными секторами (личное накопление)
- инвестиционный спрос предприятий (производственное потребление)
- государственные расходы (потребление части национального дохода государства)
- положительное активное сальдо торгового баланса.

Современная западная экономическая мысль большое внимание уделяет изучению факторов, которые влияют на величину национального дохода и через него на уровень общей занятости. В неокейнсианской теории доходы и занятость, ответы даются в рамках макроэкономического анализа через рассмотрение таких показателей, как совокупная занятость, совокупный доход и уровень цен.

Консерватизм

Современное консервативное течение в экономической теории отвергает кейнсианскую теорию недостаточности эффективного спроса в качестве источника безработицы. Политика занятости требует государственного вмешательства и в свою очередь консерватизм стремится исключить проблемы занятости из основных целей государственной политики на том основании, что невозможно определить минимальный достижимый уровень безработицы или такой уровень, при котором не происходит усиление инфляции.

Выделяется также концепция «естественного уровня безработицы», которая определяется уровнем реальной з/п. При этом утверждается, что уровень безработицы невозможно уменьшить без изменения уровня реальной з/п.

Кейнс выступал против данного положения, исходя из концепции «естественного уровня безработицы» консерваторы, особенно монетаристы выступают против кейнсианской политики полной занятости. Консерватизм по их мнению ведет к инфляции, т.к путь к снижению естественного уровня безработицы лежит через относительное понижение з/п. Более того, государственная политика достижения полной занятости является конечной и долгосрочной причиной роста безработицы.

А.Пигу ввел в экономическую теорию понятие добровольная безработица, согласно которой безработица является результатом нежелания работать за нормальную естественную з/п, соответствующую фактическому предложению соотношению D и S на рынке труда. Он отвергал наличие

вынужденной безработицы, т.к считал единственным возможным путем ее ликвидации понижения з/п.

Теория человеческого капитала

Основополагающим моментом в данной теории выступает положение об инвестициях – человеческий капитал, который является любые действия, повышающие квалификацию и способности или другими словами производительность труда рабочих. При этом выделяют 3 основных вида инвестиций:

1. расходы на образование;
2. расходы на здравоохранение;
3. расходы на мобильность, когда рабочие мигрируют из мест с низкой производительностью труда в места с более высокой.

Но тем не менее данная западная экономическая теория не дает готовых рецептов, как привести экономику к полной занятости и к стабильным ценам.

Монетаризм

Монетаристская школа, представителями которой являются: М.Фридмен, Э. Фейтс исходят из факта жесткой структуры цен на рабочую силу и однонаправленной тенденции роста ставок реальной з/п. В любой момент имеется некий уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной з/п. Этот уровень безработицы получил название – естественной нормы безработицы, отражающий действительные структурные характеристики рынков труда и товаров. Отклонения занятости от своего естественного уровня могут быть краткосрочными.

Институционально-Социологическая школа

Она представлена такими экономистами, как Веблен, Дж. Данлок, Дж. Делбрейт, Л. Ульман. Ее представители считают, что существующие проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ. Они объясняют имеющиеся на рынке несоответствия особенностями социально - профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней з/п.

В середине 70х годов М.Бобни, Д.Гордон, К. Азариadis выдвинули контрольную теорию занятости. Ее особенностью является то, что она возникла на стыке нескольких концепций. По замыслу авторов контрактная теория занятости должна обеспечить синтез неоклассических представлений с кейнсианскими. С одной стороны ее авторы принимают кейнсианский тезис о жесткости денежной з/п и полагают, что равновесие на рынке труда достигается за счет изменений физических объемов производства и занятости. А не цен с другой стороны, сама эта жесткость выводится из оптимизирующего поведения индивидов.

В основе данной теории лежит положение о том, что предприниматели и рабочие выступают между собой в долгосрочные договорные отношения по инфрицитным (юридически оформленным) контрактом. Основное назначение этих контрактов – минимизировать риск финансовых, производственных и трудовых потерь. Работники избегающие риска , отдают предпочтение меньшей заработной плате с устойчивой занятостью перед высокой з/п с неустойчивой занятостью. Контрактная теория занятости, основанная на принципах стабильности, занятости и жесткости з/п, является важнейшим элементом механизма функционирования рынка труда, т.к на ряду с минимизацией риска, она фиксирует долговременный характер, отношений купли – продажи между работниками и предпринимателями.

Тема: Организация трудовой деятельности

2.1. Общие принципы организации труда

Особое место среди организационных факторов занимает **организация труда** - т.е. конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда. Она тесно связана с организацией производства и включает следующие направления:

- рациональное разделение и кооперацию труда между различными категориями, группами работающих и отдельными исполнителями;
- организацию и обслуживание рабочих мест, улучшение санитарно-гигиенических условий труда с доведением их до комфортных, устранение вредных и опасных условий труда:
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- изучение и системное распространение передовых приемов и методов труда;
- организацию рациональных, научно обоснованных режимов труда и отдыха;
- укрепление трудовой и производственной дисциплины.

Большое значение в современных условиях имеют развитие бригадной и других организационных форм коллективного труда, внедрение арендных подрядных форм организации и стимулирования труда, развитие многоагрегатного обслуживания в условиях автоматизированного и полуавтоматизированного производства. Все эти направления входят в систему научной организации труда. Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений. Поэтому организация труда всегда имеет *две стороны: естественно-техническую и социально-экономическую*. Эти стороны тесно связаны между собой и находятся в постоянном взаимодействии, определяя содержание организации труда.

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяют ряд направлений (элементов). Основные из них:

- разделение и кооперация труда, предполагающие научно обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также в соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы;

- Нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на *производство* единицы продукции и услуг, как основы для организации труда и определения эффективности Производства;
- организация и Обслуживание рабочих мест, включающая: их рациональную планировку и оснащение, отвечающие антропометрическим и физиологическим данным человека и его эстетическому восприятию; эффективную систему обслуживания рабочих мест с целью устранения потерь рабочего времени и лучшего использования оборудования; аттестацию и рационализацию рабочих мест;
- подбор персонала и его развитие включающие в себя планирование персонала, профориентацию и профотбор, наем персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию (квалификационный рост, Планирование карьеры и т.п.);
- улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;
- эффективное использование рабочего времени, Оптимизация режимов труда и отдыха;
- рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, включающие в себя изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление научно-технической информации;
- укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению Производственной и трудовой дисциплины; формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.

Особую роль в организации труда играет вознаграждение за труд - его оплата. дело в том, что человек включается в производственный процесс по экономическим соображениям, с целью заработка. Поэтому заработная плата (трудовой доход) является одновременно звеном, соединяющим человека со средствами производства, и фактором (элементом) эффективной организации труда.

Труд организуется в промышленности и других отраслях экономики в многообразных формах. Это многообразие форм организации труда предопределяется, прежде всего, различием качественного расчленения и количественной пропорциональности в технологических и производственных процессах, и как следствие, в общественном процессе труда.

Из множества других причин, вызывающих многообразие конкретных форм организации труда на предприятиях, в отраслях производства, можно выделить ряд основных. К ним относятся: во-первых, главный фактор - научно-технический прогресс, систематическое совершенствование техники и технологии; во-вторых, система организации производства; в-третьих,

психофизиологические факторы и особенности экологической среды; в четвертых, факторы связанные с характером задач, решаемых в разных звеньях системы управления производством. Очень важно подчеркнуть положение о том, что организация труда имеет изменяющееся содержание. По мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся происходят изменения и в организации труда. Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют свои формы организации труда.

Например, с повышением уровня механизации и автоматизации производственных операций увеличивается доля «пассивного» машинного времени - времени, в течение которого работник оказывается свободным от непосредственной работы на станке. В результате создается возможность обслуживания работником двух или более станков. А если при этом станки разнородные, то одновременно может происходить и совмещение профессий, т.е. расширение трудовых функции работника, обогащение его труда.

Как отмечалось ранее, организация труда тесно связана с организацией производства. Конкретно взаимосвязь организации труда и организации производства проявляется в том, что проблемы организации труда должны решаться с учетом типа производства (единичного, серийного, массового). А каждый тип производства, например в машиностроении, имеет свои особенности в организации труда. Так, от степени массовости производства продукции зависит распространение поточных и непоточных форм организации труда. Иначе говоря, возрастание степени массовости создает благоприятные условия для осуществления поточного производства, что в свою очередь может оказать влияние на организацию труда в разных направлениях: степень разделения трудовых функций, специализацию работников, соотношение основных и вспомогательных рабочих, специализацию рабочих мест, систему их обслуживания, формы кооперации труда (индивидуальная или бригадная).

Следует заметить, что в современной литературе и в хозяйственной практике широко употребляется также понятие «организация управления». Управление является необходимым и очень существенным звеном в системе общественного производства и особой важной трудовой функцией в системе общественной организации труда.

Содержание этой трудовой функции заключается в организации деятельности людей и использовании средств производства, при этом управление охватывает широкий круг вопросов, связанных с функционированием различных служб предприятия - технических, организационных, экономических. Все это и обусловило выделение понятия организация управления.

При проектировании трудовых процессов или, что одно и то же, при построении работ типичным является возникновение ситуации альтернативного выбора между различными формами организации труда, приемами и методами выполнения работ. Методической основой принятия решений в этом случае

является использование экономических, психофизиологических и социальных критериев оценки решения.

Экономическая целесообразность того или иного варианта организации труда определяется тем, в какой мере обеспечивается повышение эффективности производства, рост производительности труда, эффективная занятость персонала, равная напряженность труда, лучшее использование оборудования, других материальных ресурсов и т. д.

С позиции социального критерия оценивается привлекательность для работника сконструированной формы организации труда, а именно степень содержательности труда, его разнообразия, ответственности, условий для развития и т.п.

Важное значение при выборе форм организации труда имеют психофизиологические факторы. В литературе получило широкое распространение справедливое высказывание К. Маркса о том, что, как бы различны ни были отдельные виды полезного труда или производственной деятельности, с физиологической стороны это, во всяком случае, **функции** человеческого организма, и каждая такая функция, каковы бы ни были ее содержание и ее форма, по существу есть трата человеческого мозга, нервов, мускулов, органов чувств и т.д. В связи с этим сочетание трудовых функций должно быть оптимальным в отношении физических и нервных нагрузок, не должно вызывать отрицательных последствий. А это значит, что наряду с экономическими и социальными критериями совершенствования форм организации труда необходимо принимать во внимание **физиологические и психологические критерии**.

Наконец, при анализе содержания организации труда и факторов, вызывающих изменения в организации труда, следует учитывать особенности звена производства, на уровне которого эти изменения происходят. При всем многообразии факторов и задач совершенствования организации труда в различных звеньях производства главным остается рациональное использование человеческих ресурсов; Методы (пути) решения этой задачи должны учитывать эти изменения, как на макроэкономическом уровне, так и на уровне микроэкономики.

На макроэкономическом уровне перед совершенствованием организации труда ставятся задачи устранения экономических и социальных потерь, обеспечения возможно более полного использования трудовых ресурсов общества, регулирования соотношений численности занятых в отраслях материального производства и в непромышленной сфере, перераспределения численности работников между отраслями и рационального размещения трудовых ресурсов между регионами страны и т.п. Применяются для этого прямые и косвенные регуляторы учитывающие степень развития рыночных отношений в экономике.

На микроэкономическом уровне первостепенное значение для организации труда приобретают вопросы правильной расстановки работников в производстве на основе рационального разделения труда и совмещения профессий, специализации и расширения зон обслуживания. другой задачей

является достижение согласованной деятельности - кооперации при осуществлении строгой количественной пропорциональности трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства. Важная роль в этом отводится технологическому и производственному планированию, нормированию труда, которые позволяют научно установить количественную пропорциональность качественно различных видов труда. **Наконец, на отдельном рабочем месте** решаются такие задачи организации труда, как внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рационализация трудовых операций, удобство рабочих мест, равномерное и бесперебойное обеспечение их инструментом, материалами и т.п., создание надлежащих санитарногигиенических и эстетических условий для работы и жизнедеятельности человека.

Подробно рассмотрев принципы организации труда в целом, нам представляется необходимым проанализировать также и основные направления (элементы) этого понятия. И, прежде всего, следует остановиться на таких элементах, как разделение и кооперация труда.

2.2. Разделение труда

Разделение труда является условием повышения его производительности в масштабе общества и каждого отдельного предприятия. Рассматривая разделение труда внутри предприятия, необходимо выделить следующие основные его виды:

1) разделение труда между различными категориями работников предприятия по признаку функциональности;

2) разделение труда между группами рабочих по признаку технологической однородности выполняемых ими работ - профессиональное разделение труда;

3) разделение труда между группами рабочих в зависимости от сложности выполняемых ими работ - квалификационное разделение труда.

Следует отметить, что разделение труда, означая одновременное совершенствование различных видов трудовой деятельности, играет важную роль в организации производства и труда: во-первых, оно является необходимой предпосылкой процесса производства и условием повышения его производительности; во-вторых, позволяет организовать последовательную и одновременную обработку предмета труда во всех фазах Производства, третьих, способствует специализации производственных процессов и совершенствованию трудовых навыков участвующих в них работников.

Разделение труда является многосторонним, сложным процессом, который меняя свои формы отражает действие объективного **закона перемены труда**.

В то же время необходимо учитывать существование границ целесообразности в процессе разделения труда, игнорирование которых может отрицательно сказаться на организации и результатах производства в связи с этим особенно важное значение имеют следующие требования разделение труда не должно приводить к снижению эффективности использования

рабочего времени и оборудования; оно не должно сопровождаться обезличкой и безответственностью в организации Производства; разделение труда не должно быть чрезмерно дробным, чтобы не усложнять проектирование и организацию производственных процессов и нормирование труда, а также не снижать квалификацию рабочих, не лишать труд содержательности, не делать его монотонным и утомительным. Монотонность труда является весьма серьезным негативным фактором, проявляющимся в процессе углубления разделения труда в производстве. Средствами против монотонности могут служить периодическая смена рабочего места, устранение однообразия трудовых движений, введение переменных ритмов труда, регламентированных перерывов для активного отдыха и т.п. Важно отметить, что при разделении труда на предприятиях должны учитываться не только рост производительности труда, но и условия для всеобщего развития работников. Необходимо устранять отрицательное влияние производственной обстановки на организм человека и повышать привлекательность труда. Все перечисленные виды разделения труда имеют свои отличительные особенности. Так, *функциональное разделение труда* проявляется в двух направлениях между категориями работников и между основным и вспомогательным персоналом. Первое означает выделение в составе персонала предприятий таких категорий работников, как рабочие, руководители, специалисты и служащие. Характерной тенденцией в развитии этого вида разделения труда является возрастание доли специалистов в составе производственного персонала.

Другим направлением функционального разделения труда является ***разделение работников на основных и вспомогательных***. Основные рабочие - работники, непосредственно участвующие в выполнении технологических операций по изготовлению основной продукции.

Вспомогательные рабочие - работники, создающие необходимые условия для бесперебойной и эффективной работы основных рабочих. Однако непосредственного участия в осуществлении технологического процесса вспомогательные рабочие не принимают. Отделение вспомогательных работ от основных имеет немаловажное значение. Оно, во-первых, улучшает использование рабочего времени; во-вторых, повышает эффективность использования оборудования, позволяет лучше организовать уход за ним, ремонт и всякого рода обслуживание; в-третьих, обеспечивает непрерывность работы и, наконец, снижает общие затраты труда на единицу продукции.

На предприятиях существуют различные виды вспомогательных работ: ремонтного оборудования; изготовление инструмента и технологической оснастки; внутризаводская транспортировка готовых изделий, полуфабрикатов и материалов; хранение выдача инструмента, полуфабрикатов и материалов; технический контроль качества продукции; производство и передача энергии; прочие виды вспомогательных работ. Каждый вид вспомогательных работ предъявляет свои требования к организации их выполнения и к исполнителям. Технический прогресс оказывает существенное влияние на динамику численности вспомогательных рабочих, на изменение их доли в общем персонале работников и затрат их труда в трудоемкости производства: в одних

случаях вызывает увеличение численности вспомогательных рабочих, а в других - их сокращение.

В промышленности, например, растет доля рабочих по наладке и ремонту машин и механизмов, а также занятых изготовлением инструмента, технологической оснастки. Но этого нельзя сказать о росте числа и удельного веса рабочих, занятых на погрузочно-разгрузочных, складских операциях и т.п., на которых часто применяется чрезмерно много тяжелого, малопродуктивного труда. Выявление и использование имеющихся на таких участках резервов связано с решением задач технического перевооружения труда, специализации и централизации ремонтных работ, типизации и нормализации применяемых в производстве инструментов и оснастки, постоянного совершенствования организации контроля продукции. Одновременно с изменением организации и структуры затрат труда возникает необходимость научного анализа и разработка б совершенной классификации основных и вспомогательных и других отраслях. **Временные рабочие и служащие** – это работники, принятые на срок до 2-х месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы, - до 4-х месяцев.

Особым видом разделения труда является его **профессиональное разделение**, которое развивается в зависимости от применяемых труда, предметов труда, технологии, производства, наблюдения показывают, что изменения в профессиональном разделении труда характеризуются ростом абсолютного числа и удельного веса профессий механизированного труда, сокращением числа узких профессий и специальностей увеличением численности профессий широкого профиля. Профессия характеризуется комплексом теоретических знаний фактических навыков, необходимых для выполнения определенной в одной из отраслей производства. Она предопределяется характером создаваемого продукта труда и специфическими условиями производства в данной отрасли. Специальность - это дальнейшее разделение труда в пределах профессии . Существует тесная связь между профессиональным разделением и переходом от одной стадии технико-технологического развития производства к другой, более высокой. Так, частичная механизация сопровождается по операционным разделением труда, узкой специализации работников. Хотя надо отметить, что на определенном этапе развитии операционное разделение труда играет положительную роль, например в 30-40-е годы в России оно способствовало созданию квалифицированных кадров рабочих в промышленности. На стадии же комплексной механизации происходит объединение у специальностей рабочих, расширение их профессионального профиля, отчетливее проявляется процесс слияние функций рабочего-оператора сравнительно ограниченной квалификацией и рабочего-налад высокой профессиональной подготовкой. В условиях широкого применения автоматов и автоматических линий. В современной промышленности тенденция становится определяющим: ведущее место в составе работ занимает рабочий, совмещающий функции оператора и наладчика высокой квалификации и широкого профессионального профиля.

Наконец, важным видом разделения труда является **квалификационное разделение труда** в зависимости от сложности работ. Оно имеет тесную связь с повышением культурно-технического уровня работников, ведущим к сокращению доли малоквалифицированного труда в народном хозяйстве.

Квалификационные различия между группами работников объективно словлены различной сложностью выполняемых работ. Работники одной и той же профессии или специальности могут иметь разные знания и производственный опыт. Все это выражается в квалификации - качестве работы (труда) и лежит в основе распределения работников по группам Зяификации - разрядам, категориям, классам и т.п.

Квалификация - это уровень специальных знаний и практических зыков работника, характеризующий степень сложности выполняемого им конкретного вида работы.

Так, к примеру, в отраслях промышленности в разные периоды времени различные сетки для дифференциации работников по уровню квалификации с количественно разными межразрядными соотношениями и общими диапазонами (от 1:1,7 и до **1:10,07**) в оплате труда по квалификации. При этом проявилась тенденция возрастания доли высококвалифицированных квалифицированных рабочих. Если в 20-е годы эта доля составляла в нем около одной пятой от общего числа рабочих промышленности, то к 80-х годов она достигла уже почти четырех пятых. За этот длительный период существенно изменились и критерии квалификации: решающее значение приобрели знания и умения управлять сложными машинами и техническими процессами, самостоятельно налаживать и настраивать оборудование, производить продукцию высокого качества.

2.3. Организация рабочего места

Одним из важнейших элементов организации труда на предприятии (организации) является совершенствование планирования, организации и обслуживания рабочих мест с целью создания на каждом из них необходимых условий для высокопроизводительного, и высококачественного труда при возможно меньших физических усилиях и минимальном нервном напряжении. Рабочее место - это первичное звено производственной структуры Предприятия, оно является объектом организации труда по всем ее вышеназванным направлениям. Приведенная ниже схема иллюстрирует аспекты анализа понятия «рабочее место». Рабочее место - это зона приложения труда, определенная на основании трудовых и других действующих норм и оснащенная необходимыми средствами, предназначенными для трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей. Рабочее место как место занятости человека предопределяет условия труда (моральные, тяжелые), режимы труда и отдыха, характер труда работника (разнообразный, монотонный и др.).

Аспекты понятия «рабочее место». **В организационно-техническом и эргономическом аспекте рабочее место** - это часть производственного пространства цеха отдела, оснащенная средствами труда (оборудованием,

инструментами приспособлениями) для выполнения относительно обособленного производственного процесса одним или группой сотрудников. 1 определение предполагает рационализацию выбора и размещением технических средств, обеспечивающих безопасную и эффективную деятельность людей в соответствующей части подразделения предприятия.

В аспекте обеспечения занятости рабочее место - это те деятельности одного работника или совокупность функций, которые должен выполнять. Этот аспект ориентирован на обеспечение не персоналом, а населения - работой. **Рабочее место** - часть производственного пространства со всем расположенным на нем основным и вспомогательным технологическим оборудованием, оснасткой, инвентарем, инструментом, рабочей месте и специальными приспособлениями, необходимыми для производства определенного вида работ. Внутри рабочего места выделяется рабочая зона - часть трехмерного пространства, в пределах которого осуществляющих все основные трудовые действия работника. Она является наиболее активной частью рабочего места и к ее организации предъявляются особые, требования: соответствие антропометрическим и биомеханическим параметрам человека, обеспечение физиологически рациональной рабочей позы, досягаемости органов тела до предметов труда, инструмента и управления машинами и механизмами, а также гарантия безопасности трудовых действий и безвредности условий труда. Требования организации рабочего места и рабочей зоны разрабатываются специальной отраслью науки - **эргономикой**, задача которой - изучить функциональные возможности человека в трудовых процессах и разработать рекомендации по созданию оптимальных условий труда, обеспечивающих соответствие конструкций оборудования, технологии и условий труда психофизиологическим особенностям организма человека. Все рабочие места классифицируют по ряду признаков, степени механизации они делятся на пять групп: ручные, машинно-механизированные, автоматизированные и аппаратурные.

При **ручной работе** на рабочих местах все трудовые процессы осуществляются вручную, с применением ручного инструмента, основным источником энергии для преобразования предметов труда служит физическая сила человека. К **машинно-ручным** места относятся обработка (преобразование) предметов труда механизмами и за счет внешней энергии (электрической, тепловой), но при непосредственном участии работника. Примерами могут служить работы на металлорежущих или деревообрабатывающих станках, бурение ручными пневматическими перфораторами, обработка почвы ручными механизированными культиваторами. шитье на бытовой швейной машинке.

Механизированные рабочие места отличаются от ручных и машинно-ручных тем, что основные технологические процессы полностью осуществляются машинами и механизмами, а за работником сохраняется только функция управления машинами, т.е. энергия человека затрачивается на управление, а не непосредственное преобразование предмета труда. К механизированным носят рабочие места станочников на полуавтоматах,

водителей то транспорта, машинистов экскаваторов или бульдозеров, буровых мастеров механического бурения скважин и многие другие профессии и виды работ, где работает машина, но не автоматически, а при постоянном управлении человека. На *автоматизированных* рабочих местах весь технологический Процесс осуществляется станком, машиной или агрегатом автоматического действия без участия работника, за которым сохраняется функция пуска и остановки автомата, контроля за его работой и при необходимости наладки и подкладки. У работника высвобождается значительная часть оперативного времени, которое направляется на многостаночное обслуживание и значительное повышение производительности труда. *Аппаратурные* рабочие места оснащены различными аппаратами, воздействуют ими на предмет труда за счет тепловой, электрической, химической или биологической энергии. Как и в автоматизированных организационно-технологическое прогнозирование и календарное планирование. Управление занятостью, обеспечение предприятия человеческими ресурсами. Рабочее место - сфера деятельности одного сотрудника или совокупность функций, закрепленных за одним сотрудником. Рабочее место - часть производственного пространства цеха или отдельно оснащенная средствами труда для выполнения элементов производственного процесса одним или группой сотрудников.

Психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности) в том числе гибкость, мобильность, мотивированность, профориентированность и профпригодность - говоря о процессе трудовой деятельности, необходимо: изучения качества рабочей силы, уделить особое внимание также и организации этой деятельности. Индивидуальная трудовая деятельность - это общественно- полезная деятельность граждан, основанная на личном труде с индивидов и членов их семей. Трудовой коллектив - это объединение работников, осуществляя совместную трудовую деятельность на государственном учреждении, общественном, частном предприятии, учреждении, организации. Единого трудового коллектива действуют трудовые коллективы отделов, участков, бригад и других подразделений. Отметим также существование различных видов регулирующих трудовую деятельность, к которым относятся: трудового найма, договоры с временными и сезонными работами совместительство наем надомников и домашних работниц, с трудовой договор, договор подряда. К основным видам договоров с трудовой договор и коллективный договор.

Трудовой договор - это соглашение между трудящимися и предприятием, по которому трудящиеся обязуются выполнять работу по определенным специальным подчинением внутреннему распорядку, а предприятие обязана выплачивать им заработную плату и обеспечивать условия труда. Конкретным инструментом или институтом социальной работников на предприятии является *коллективный договор*. С договора кардинально изменилась в настоящее время, потому что работникам нужна надежная юридическая база социальной защите

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий акт, регулирующий

социально-экономические и профессиональные отношения с работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, (далее - Предприятие).

Одним из инструментов коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющих согласованные Положения территориальных объединений профсоюзов, работодателей органов власти и их совместные действия по его реализации, территориальное соглашение. Виды коллективных договоров следующие:

а) договор на предприятии;

б) договор в структурных подразделениях Предприятия, наделен правами юридического лица, независимо от форм собственности, ведомственной Принадлежности и численности работников.

Сторона - работники в лице одного или нескольких профсоюзов, уполномоченных работниками представительных органов. Другая-работодатель или уполномоченный им представитель.

Порядок и сроки разработки.

Определяются сторонами и оформляются приказом по предприятию и решением профсоюза, иного уполномоченного работниками представительного органа.

Проект - коллективного договора утверждается общим собранием 7) трудового коллектива, подписывается сторонами. Подписанный договор, ПРОТОКОЛ 1 Разногласий в 7-дневный срок направляются в орган министерства труда для уведомительной регистрации.

Содержание и структура. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам: системе и размеру оплаты труда, денежного вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизму регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятости, переобучения, условиям высвобождения работников; продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшению условий и охраны труда работников, в том числе женщин, молодежи (подростков); добровольному и обязательному медицинскому и социальному - страхованию; соблюдению интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья; экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве; - Льготам для работников, совмещающих работу с обучением; контролю за выполнением коллективного договора, ответственности сторон, социальному партнерству, обеспечению нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работникам представительных органов; отказу от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении; - другим, в том числе более льготным, трудовыми социально-экономическим условиям по сравнению с нормами, установленными законодательством (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям и т.п.) с учетом экономических возможностей.

Действие. Коллективный договор заключается на срок от **1** года до **3** лет. Вступает в силу с момента подписания его сторонами либо установленного ими дня.

Сохраняет свое действие: в случае изменения состав наименования органа Управления предприятием; в случае трудового Договора (контракта) с руководителем предпринимательской организации предприятия на период Реорганизации Собственника имущества предприятия в течение 3 месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении коллективного или сохранении изменении и 4 с действующего; при Ликвидации предприятия в течение проведения ликвидации.

Контроль за выполнением стороны ежегодно или в установленные сроки отчеты о выполнении договора на общем собрании (конференции коллектива) осуществляется Контроль непосредственно ста подписавшими или уполномоченными ими представителем министерством труда Республики Казахстан.

Ответственность за уклонение от участия в переговорах лица, представитель работодателя уклоняющиеся от участия в переговорах по изменению или дополнению коллективного договора, нарушившие Срок установленный законом (а именно: сторона, письменное о начало переговоров от другой стороны в семидневный срок начать переговоры) или не обеспечивающий соответствующей комиссии а определенные сторонами сроки, штрафу в размере до 10-кратной величины минимального размера труда за каждый день после истечения предусмотренного налагаемому в судебном порядке.

За нарушение и невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению лица, представлявшие работодателя штрафу в Размeре до *100-кратной* величины минимального размере труда, налагаемому в судебно порядке.

За не предоставление информации необходимой для переговоров и осуществления контроля, виновные лица несут ответственность или подвергаются штрафу в Размeре до трехкратной величины минимального размера оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

Порядок и сроки рассмотрения дел о наложении штрафов, предусмотренных законом, Регламентируются Кодексом РК об административных правонарушениях дела о наложении штрафов рассматриваются по представлению сторон коллективного договора соглашения соответствующими либо по инициативе прокурора. Отмечено ранее в коллективном договоре предусматривается продолжительность отпуска работников. Отпуск - это освобождение выполнения трудовых обязанностей при сохранении за ним и должности. Существуют следующие виды отпусков: отпуск (при котором происходит выплата причитающихся средств) и отпуск без сохранения заработной платы.

Тема: Формирование труда как основа организации

3.1. Виды норм

Нормирование труда является частью менеджмента и трудовых отношений. Согласование трудовой деятельности можно без установления необходимых затрат и результатов время в организациях, на предприятиях используется

системой норм труда, отражающих различные стороны трудовой деятельности. Существуют следующие разновидности нормирования: обслуживания, численности, нормированные задания. Наиболее применяются нормы времени, выработки, обслуживания, управляемости, нормированные задания. Названные виды норм устанавливаются исходя из необходимых механизмов на осуществление элементов производственного процесса. По установлению норм не сводится только к нормированию труда.

Это говорит, что нормы труда должны соответствовать наиболее эффективным конкретному участку вариантам технологического процесса, организации труда, производства и управления. Иными словами, нормы) должны соответствовать наиболее эффективному использованию

(материальных ресурсов соответствующих производственных делений. Следовательно, содержание работы по нормированию труда заключается в анализе производственного процесса, разделении его на части, выборе оптимального варианта технологии и организации труда, проектировании режимов работы оборудования, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха, расчете норм в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов, их внедрении и последующей корректировке по мере изменения организационно-технических условий. Нормирование труда является важнейшим звеном как технологической и организационной подготовки производства, так и оперативного управления.

Рассмотрим подробнее перечисленные выше нормы. Норма **времени** - это количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих соответствующей численности и квалификации в наиболее рациональных для данного предприятия организационных, технических и хозяйственных условиях с учетом передового производственного опыта. Норма времени исчисляется в человеко-часах, человеко-минутах или человеко-секундах. Чтобы установить норму времени, необходимо выяснить состав затрат рабочего времени и конкретные их величины для выполнения данной работы.

Состав нормы времени можно представить в виде следующей формулы:

$$H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{срм} + T_{пт},$$

$$T_{оп} = T_{ос} + i_{вс},$$

• где

H - норма времени;

T - подготовительно-заключительное время;

T₀ - оперативное время;

T - основное время;

T - время на обслуживание рабочего места;

T₀ - время на отдых и личные надобности;

T - перерывы, обусловлено и организацией производства.

Норма выработки определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником или бригадой (звеном) соответствующей квалификации за данный отрезок времени (час, смену) в определенных организационно-технических условиях. Нормы выработки измеряются в натуральных единицах (штуках, метрах и т.п.) и выражают необходимый результат деятельности работников. Для расчета норм выработки применяется несколько формул. Наиболее общая формула имеет следующий вид:

$$N_{\text{выр}} = T_{\text{вр}}/N_{\text{вр}},$$

где N - норма выработки;

T - отрезок времени, за который определяется норма выработки;
- норма времени рабочих.

В настоящее время наибольшее практическое значение имеет средний коэффициент выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками - который рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{в}} = P_{\text{ф}}/N_{\text{выр}}$$

где P_ф - фактическое количество продукции, изготовленное за период, на который установлена норма выработки N. К нормам затрат труда обычно относят также нормы обслуживания и управляемости. Это справедливо в том смысле, что указанные нормы, как и нормы результатов труда, устанавливаются исходя из норм времени. Норма обслуживания оборудования определяет необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном). Она является производной от нормы времени. Чтобы рассчитать норму обслуживания, надо определить норму времени обслуживания. Однако по экономическому содержанию нормы обслуживания и управляемости существенно отличаются от норм затрат и результатов труда. Нормы обслуживания определяют количество производственных объектов (станков, аппаратов, рабочих мест и т.п.), закрепленных за одним рабочим или бригадой; нормы управляемости - количество работников, подчиненных одному руководителю. Таким образом, эти нормы характеризуют рабочие зоны или границы рабочих мест операторов-многостаночников, наладчиков, дежурных слесарей, мастеров, руководителей подразделений и других групп работников.

От величины зон обслуживания и управляемости существенно зависят затраты и результаты труда. В частности, количество станков, приходящихся на одного рабочего, непосредственно влияет на величину норм численности, длительности, времени (трудоемкости операций) и выработки. Однако это не означает, что сами нормы (нормативные зоны) обслуживания и управляемости могут непосредственно измерять затраты и результаты труда. Они относятся к нормативным характеристикам организации трудового процесса подобно

формам разделения и кооперации труда, параметрам систем обслуживания рабочих мест и т.п. Нормы обслуживания и управляемости можно назвать нормами структуры трудового процесса, определяющими оптимальные соотношения между численностью работников различных групп, а также между численностью работников и количеством единиц оборудования.

Норма управляемости (число подчиненных) определяет количество, работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю.

Норма численности работающих - это численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания. Необходимая численность рабочих, занятых обслуживанием производства, определяется по формуле:

$$N_{\text{ч}} = O / N_0,$$

где N - норма численности;

O - общее количество обслуживаемых единиц оборудования, квадратных метров производственной площади и т.д.;

N_0 - норма обслуживания.

Помимо расчета необходимой численности рабочих, обычно производится расчет потребности в специалистах (на конец планового периода) по формуле:

$$P_{\text{пл}} = \text{чп} \cdot N,$$

где - Ч - общая численность персонала на конец планового периода;

N - коэффициент насыщенности специалистами.

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 работника, однако в отличие от нее оно может устанавливаться не только в натуральных единицах, но и в норма-часах, норма-тенге. В связи с этим норма выработки может рассматриваться как частный случай нормированного задания.

Объективно существуют две формы затрат труда: затраты рабочего времени и затраты рабочей силы (нервной и физической энергии). Соответственно этому можно выделить нормы затрат рабочего времени и нормы затрат рабочей силы.

Норма затрат рабочего времени (нормативы времени) устанавливает время для выполнения единицы или определенного объема работы одним или несколькими работниками. В зависимости от конкретных условий нормы затрат рабочего времени могут определять продолжительность работы, время, затрачиваемое на ее выполнение одним или несколькими работниками, и их численность. В соответствии с этим к нормам затрат рабочего времени относятся нормы длительности и трудоемкости работ (операций) и нормы численности. Нормы длительности и трудоемкости работ являются формами выражения нормы времени.

Рассмотрев нормы затрат труда работников, необходимо обратиться к анализу результатов их деятельности, которые обычно выражаются количеством произведенной продукции или определенным объемом выполненных работ. Поэтому к нормам результатов труда, прежде всего, следует относить нормы выработки и нормированные задания. Для некоторых групп рабочих и служащих результаты труда трудно (или нецелесообразно) выражать объемом выполненных ими работ. В частности, это относится к ремонтному персоналу, задача которого состоит не в увеличении объема работ по ремонту, а в обеспечении нормального функционирования оборудования. Поэтому к нормам результатов труда следует относить не только показатели необходимого объема работы (нормы выработки, нормированные задания), но также и **нормы использования оборудования и производственной мощности**, которые определяются в зависимости от специфики производственных условий необходимым временем работы оборудования, его простоем в ремонте, уровнем использования производственной мощности участков и цехов и т.п.

3.2. Методы исследования трудовых процессов

Методы исследования трудовых процессов классифицируются по различным признакам: цели исследования, количеству наблюдаемых объектов, способу проведения наблюдения, форме фиксации данных за наблюдаемыми объектами и т.д. Основным признаком является цель исследования, в соответствии с которой выделяются следующие методы: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж.

Хронометраж служит для анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операций. Применяются следующие *инструменты для проведения хронометража*: секундомер, осциллограф и т.п. Хронометраж может производиться тремя способами: непрерывным (по текущему времени), выборочным и цикловым. При проведении хронометражных наблюдений по текущему времени все элементы данной операции исследуются в порядке их выполнения. Выборочный хронометраж применяется для изучения отдельных элементов операций независимо от их последовательности. Такой способ необходим при исследовании нециклических элементов операций, а также при проведении дополнительных наблюдений по отдельным элементам взамен забракованных в процессе обработки хронометражных наблюдений.

В тех случаях, когда трудно с достаточной точностью измерить затраты времени на отдельные элементы операции, имеющие небольшую продолжительность (3-5 сек), применяется цикловой хронометраж. Он заключается в том, что последовательные приемы объединяются в группы с разным составом изучаемых элементов на основании замеров длительности выполнения каждого входящего в них элемента операции.

Порядок проведения. Подготовка к хронометражу обычно включает выбор объектов наблюдения, расчленение операции на элементы, установление фиксажных точек, определение числа наблюдений, заполнение документации. Выбор объектов наблюдения определяется целью проведения хронометража.

Если цель хронометража - установление или уточнение нормы времени, то, в качестве объектов наблюдения обычно рекомендуются рабочие или бригады, результаты деятельности которых находятся на уровне между средней производительностью, достигнутой всеми рабочими, и производительностью передовых рабочих. Важно учитывать, что при обычной методике хронометража фиксируется фактически установившийся на данном участке темп работы, который может не соответствовать нормальной для данных условий интенсивности труда. В связи с этим значительный интерес представляет опыт Волжского автозавода, на котором в процессе наблюдений анализируются не только затраты времени, но и соответствующий им темп трудовых действий рабочего.

При проведении хронометража для разработки нормативов объектами наблюдения должны быть типовые исполнители данной работы, обладающие необходимыми психофизиологическими характеристиками: квалификацией и выполняющие операцию в нужном темпе. Если хронометраж применяется для изучения передового опыта, то объектом исследования должны быть рабочие, применяющие наиболее эффективные приемы и методы труда. Хронометраж может проводиться для выявления причин невыполнения норм отдельными рабочими, что позволяет такие выявить ошибочные нормы. Определив объект наблюдения, составляют подробное описание операции, которое вносят в специальный документ - хронокарту. На лицевой стороне хронокарты записываются все данные об операции, оборудовании, инструменте, материале, рабочем, указывается состояние организации и обслуживания рабочего места.

При подготовке к хронометражу исследуемую операцию разделяют на приемы, комплексы приемов, действия, движения. Степень деления операции зависит в основном от типа производства. Наибольшая детализация элементов трудового процесса осуществляется при массовом выпуске продукции. После разделения операции на элементы устанавливают их границы, определяемые по фиксажным точкам. *Фиксажные точки* - это резко выраженные (по звуковому или зрительному восприятию) моменты начала и окончания элементов операций. Например, фиксажными точками могут быть прикосновение руки к инструменту или заготовке, характерный звук в начале процесса резания металла и т.д. При выборочном хронометраже для каждого элемента операции устанавливают начальную и конечную фиксажные точки. Если хронометраж проводится по текущему времени, то для первого элемента операции устанавливают начальную и конечную фиксажные точки, для остальных элементов определяются только конечные фиксажные точки, они же будут начальными для следующих за ними элементов.

При подготовке к хронометражу устанавливается необходимое количество наблюдений. В данном случае речь идет о предварительной оценке. Это связано с тем, что, как уже отмечалось, длительность элемента операции является случайной величиной. Из математической статистики известно, что количество наблюдений, необходимое для получения среднего значения случайной величины, зависит от вариации ее значений, определяемой

дисперсией или другими показателями. достаточно точная оценка вариации может быть установлена лишь по данным наблюдений. Поэтому на этапе подготовки к проведению хронометража используются нормативные оценки вариации для различных производственных условий.

Наиболее простой оценкой является коэффициент устойчивости K определяемый отношением максимальной продолжительности наблюдаемого элемента операций.

Ориентировочные значения нормативных коэффициентов устойчивости приведены в табл.1. Следует отметить, что коэффициент устойчивости является весьма грубой оценкой вариации, так как он учитывает соотношение только крайних значений вариационного ряда. для повышения обоснованности результатов хронометража целесообразно использовать более точные статистические оценки (дисперсию, среднее линейное отклонение и т.п.). Исходя из нормативных оценок вариации, а также требуемой точности и достоверности результатов хронометража устанавливается предварительное количество замеров. для этого используются таблицы и формулы (см. далее). Полученная предварительная оценка количества замеров уточняется по результатам наблюдений.

При проведении замеров длительности элементов операций наблюдатель должен определять фиксажные точки и соответствующие им моменты времени, фиксировать в наблюдательном листе все отклонения от нормального режима работы. Методика выполнения хронометражных наблюдений существенно зависит от применяемых технических средств.

После получения необходимого количества замеров проводится обработка данных наблюдений. для каждого элемента операции получают ряд значений его продолжительности, т.е. хронометражный ряд. Первым этапом его обработки является исключение дефектных замеров, которые выявляются, прежде всего, на основе записей в наблюдательном листе об отклонениях от нормального режима работы. Затем проводится анализ хроноряда. Обычно для этого используются фактические коэффициенты устойчивости, рассчитываемые по приведенной выше формуле. Их значения сравниваются с нормативными. Если фактический K не больше нормативного, то хроноряд считается устойчивым, в противном случае рекомендуется исключить максимальное значение продолжительности элементов операции, а затем вновь рассчитать K . Следует отметить, что исключение дефектных замеров на основе коэффициентов устойчивости.

Нормативные коэффициенты устойчивости хроноряда.

После исключения дефектных замеров находится средняя продолжительность каждого элемента операции. Обычно эта величина определяется как средняя арифметическая значений хроноряда, соответствующих нормальным условиям работы.

При обосновании нормативных значений длительности элементов операции по данным хронометража необходимо учитывать закон распределения исследуемой случайной величины. Его характер устанавливается, прежде всего, исходя из физической сущности наблюдаемого

процесса. Так, если отклонения от среднего значения одинаково вероятны как в большую, так и в меньшую сторону, то можно считать закон распределения нормальным. Проверка гипотезы о законе распределения проводится по статистическим критериям на основе данных наблюдений. Исследования показывают, что случайные величины, наблюдаемые при хронометраже, обычно характеризуются нормальным законом распределения или близкими к нему законами.

Последний этап хронометража - анализ результатов, который включает выявление лишних движений и действий, оценку возможности их совмещения и уменьшения длительности. По результатам анализа окончательно устанавливается необходимое время на выполнение операции.

Оценка темпа работы при проведении хронометража. При обычной методике хронометража темп работы, на основе которого рассчитывается время выполнения трудового приема, устанавливается соответствии с фактическим темпом конкретных исполнителей.

На некоторых предприятиях применяется иная методика хронометража, которая учитывает не только продолжительность, времени, фактически затрачиваемого рабочим на выполнение работы) но темп работы и степень рациональности приемов труда.

Имеются специальные таблицы и учебные кинофильмы. с помощью которых инженеры по организации и нормированию труда обучаются визуальной оценке темпа работы в процессе хронометража. Корректировка фактических затрат времени на выполнение элементов операций проводится с помощью так называемых коэффициентов эффективности трудовых движений КЗф, величина которых колеблется в пределах от 0,45 до 1,15. При коэффициенте 1,0 работа выполняется рациональными способами и в нормальном темпе.

При оценке темпа работы проведение отдельных этапов хронометража имеет ряд особенностей:

1) при подготовке к наблюдению нет необходимости выбирать рабочего со средней продолжительностью труда;

2) измеряя затраты времени, наблюдатель фиксирует не только их фактическую величину, но и коэффициент эффективности трудовых движений;

3) при обработке результатов наблюдений нормативное время определяется по формуле:

$$T_n = T_f \cdot K_{зф},$$

где T_n - нормативное время выполнения элемента операции;

T_f - фактическое время выполнения элемента операции.

Величины T_f и $K_{зф}$ определяются не как средние арифметические, а как модальные, т.е. наиболее часто встречающиеся.

Выбор экономически оптимального количества замеров при хронометраже. Обоснованность хронометража в значительной степени зависит от количества проведенных наблюдений. Чем их больше, тем выше достоверность полученных результатов. Однако увеличение количества

наблюдений связано с дополнительными затратами на проведение хронометража. В связи с этим возникает проблема выбора наиболее нельзя считать достаточно обоснованным. Более правильным является использование методов математической статистики (исходя из оценки вероятностей получения резко выделяющихся элементов хроноряда). Оптимальное количество наблюдений при хронометраже должно соответствовать минимуму суммарных затрат, связанных с проведением хронометража и использованием полученных норм времени. Величины затрат, соответствующие вариантам количества наблюдений, должны рассчитываться по отношению к одному производственному результату - тому объему продукции заданном рабочем месте, который будет произведен за период действия данной нормы. Фотография рабочего времени (ФРВ) применяется для установления структуры его затрат на протяжении рабочей смены или ее части. Термин «фотография» достаточно точно отражает сущность этого метода. Если при хронометраже объектом изучения, как правило, являются элементы оперативного времени на конкретный вид продукции, то при ФРВ фиксируются затраты времени на все виды работ и перерывов, которые наблюдались в течение определенного отрезка времени. При этом элементы оперативного времени выделяются укрупненное (до приемов или комплексов приемов).

Структура затрат времени при ФРВ может устанавливаться по различным классификационным схемам. Фотографии рабочего времени различаются по двум основным признакам: наблюдаемым объектам и способам проведения и обработки наблюдений. По первому признаку различаются: фотография использования времени работников (индивидуальная, групповая, самофотография), фотография рабочего времени оборудования и фотография производственного процесса. Основными этапами фотографии рабочего времени являются: подготовка, проведение, обработка результатов наблюдения, их анализ и разработка мероприятий по улучшению использования рабочего времени. В период подготовки к наблюдению необходимо изучить технологический процесс, организацию рабочего места, порядок его обслуживания, разделение и кооперацию труда между группами рабочих.

Фотография с целью анализа потерь рабочего времени выполняется для изучения той организации труда, на которую рассчитываются нормативы. Как отмечалось ранее, ФРВ может проводиться двумя методами непосредственных замеров времени и моментных наблюдений.

При индивидуальной фотографии рабочего времени методом непосредственных замеров в наблюдательном листе записываются все действия исполнителя и перерывы в том порядке, в каком они фактически происходят. В графе «Текущее время» записывается время окончания наблюдаемых элементов рабочего времени. В графе «Перекрываемое время» указываются номер элемента операции, который перекрывает данный элемент, и продолжительность перекрываемого времени.

При обработке данных наблюдений в наблюдательном листе против записи затрат времени ставится их индекс и путем вычитания предыдущего времени из последующего определяется величина этих затрат. На основании этих данных составляется сводка затрат времени рабочим. далее анализируют результаты наблюдений. При этом определяют нерациональные затраты и потери рабочего времени, устанавливают их причины. В процессе анализа фактические затраты подготовительно-заключительного времени, времени организационного и технического обслуживания сравнивают с нормативными, которые определяют на основе проектирования эффективной системы обслуживания рабочих мест. Необходимое время на отдых и личные надобности за смену устанавливается на основе отраслевых нормативов для данных условий труда и проектирования рационального режима труда и отдыха.

Тема: Дискриминация на рынке труда.

Различные составляющие трудового поведения включает: *потребности* - нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом; *интересы* - реальные причины действий, формирующихся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни; *мотивы* - осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение); *ценностные ориентации* - разделяемые личностью социальные ценности, являющиеся целью жизни основными средствами ее достижения и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения индивидов; *установку* - общую ориентацию человека на определенный социальный объект, предшествующую действию выражающую предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта; *трудовую ситуацию* - комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс; *стимулы* - внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению. Важнейшая из перечисленных составляющих - это стимулирование труда - система материального и морального поощрения, вознаграждение за трудовые усилия.

Что касается потребностей, то наиболее полно и удачно, на наш взгляд, разработал их иерархию американский психолог А. Маслоу, выделивший пять уровней или групп мотивов поведения в зависимости от доминирующих в тот или иной момент потребностей:

1. физиологические и сексуальные потребности в воспроизводстве людей, пище, дыхании, физических движениях, одежде, жилище, отдыхе и т.д.;
2. экзистенциальные потребности - потребность в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности, потребность в определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума, а в сфере труда - в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.;

3. социальные потребности в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности;

4. потребности в самоуважении, престиже - это признание достоинств, потребность в служебном росте, статусе, престиже и высокой оценке;

5. личностные, духовные потребности, которые выражаются в самоактуализации, самовыражении через творчество.

Первые два типа потребностей Маслоу называл первичными (врожденными), три остальных - вторичными (приобретенными). При этом процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии, потребности каждого нового уровня становятся актуальными для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. Поэтому принцип иерархии называют также принципом доминанты (господствующей в данный момент потребности). Маслоу считал, что самоудовлетворение не выступает мотиватором поведения человека: голод движет человеком, пока он не удовлетворен. Очевидно, что сила воздействия потребности (ее потенциал) есть функция от степени ее удовлетворения. Кроме того, интенсивность потребности определяется ее местом в общей иерархии. Существует множество социальных и моральных потребностей, которые изучаются и учитываются в социологии с разных точек зрения. Определенная их часть имеет непосредственное отношение к проблеме мотивации труда и конкретные мотивационно-трудовые значения.

Среди них можно выделить потребности:

- в самоуважении (добросовестная трудовая деятельность независимо от контроля и оплаты труда ради положительного собственного мнения о себе);
- в самоутверждении (высокие количественные и качественные показатели в труде ради одобрения и авторитета, положительного отношения к себе со стороны других);
- в признании (направленность трудового поведения на доказательство своей профессиональной пригодности и способностей);
- в социальной роли (хорошая работа как доказательство необходимости для людей, занятие достойного места среди них);
- в самовыражении (высокие показатели в работе на основе творческого отношения к ней, работа как способ получения каких-то идей и знания, проявления индивидуальности); в активности (стремление к поддержанию через активность здоровья и самочувствия);- а продолжении рода и самовоспроизводстве (особая ориентация в работе на благополучие семьи и близких, повышение их статуса в обществе; реализация через результаты труда стремления к созиданию и наследованию чего-либо);
- в досуге и свободном времени (предпочтение работать меньше и иметь больше свободного времени, установка на работу как на ценность но не как на основную цель жизни);
- в самосохранении (потребность работать меньше и в лучших условиях пусть и за меньшую оплату, в целях сохранения здоровья);

- в стабильности (восприятие работы как способа поддержания существующего образа жизни, достигнутого достатка, неприятие риска);
- в общении (установка на трудовую деятельность как условия и повода для человеческих контактов);
- в социальном статусе (подчинение трудовой деятельности целям карьеры с положительным или отрицательным эффектом для само работы; карьера как решающий мотив поведения во взаимоотношения с другими);
- в социальной солидарности (желание “быть как все”, добросовестность как ответственность перед партнерами, коллегами по рабочему месту).

Участвуя в трудовой деятельности, работник одновременно имеет потребности, интересы; ценностные ориентации. Они могут быть существенными или несущественными, разной степени значимости и актуальности. Выбор из всей этой совокупности побудителей осуществляется посредством мотивов (установок) в ходе соотнесения потребностей, интересов, ценностей с трудовой ситуацией. Сами по себе мотивы достаточно подвижны, поскольку складываются под воздействием эмоций человека, его темперамента. Более устойчивое отношение к ситуациям и объектам, характеризующее более стабильную готовность к определенным действиям, выражается понятием “установка”.

Таким образом, “мотив” и “установка” близки по смыслу, хотя не являются полностью аналогами. Мотивы в сфере труда выполняют разнообразные функции, которые реализуются в поведении работника:

- **ориентирующая**, когда мотив направляет поведение работника в **ситуации выбора вариантов поведения**;
- **самообразующая**, если мотив определяет собой субъективную значимость данного поведения работника, выявляя его личностный смысл;
- **опосредствующая**, когда мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;
- **мобилизующая**, если мотив мобилизует силы организма работника для реализации значимых для него видов деятельности;
- **оправдательная**, когда в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения рациональной и нравственной норме.

Следует различать истинные, реальные мотивы и провозглашаемые открыто признаваемые. Первые - это мотивы-побуждения. Вторые - мотивы-суждения, функция которых состоит в том, чтобы объяснить себе и другим свое поведение. Открыто провозглашаемые мотивы в отличие от мотивов побуждений часто называют мотивировками. К социально-психологической структуре относится и такое понятие, как **социальное планирование**, которое представляет собой разновидность рационально-конструктивной деятельности, включающей постановку целей, выбор средств, учет материальных и социальных возможностей и разработку практических мероприятий. При выборе средств социального планирования необходимо различать следующие блоки *ответственности*: гражданскую; дисциплинарную; уголовную; юридическую.

В социально-психологической структуре труда немаловажную роль играет его содержательность. для любого работника в процессе труда в зависимости от его содержательности (*содержательность труда* - это его социально-психологическая структура) возникает возможность двух состояний: либо удовлетворенности, либо неудовлетворенности трудом. Неудовлетворенность трудом - чувство разочарования, дисгармонии, неосуществленности цели работником;

Удовлетворенность трудом - это состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов. Удовлетворенность трудом - это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации. В социологии труда различают так называемую *общую* и *частичную* удовлетворенность трудом, где первая характеризует удовлетворенность в целом, а вторая - различными его аспектами и элементами производственной ситуации. Существует целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении:

1. В результате изучения отношения людей к благополучию в быту, социально-экономической системе, социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с личной жизнью, здоровьем, полноценным досугом. Одним словом, удовлетворенность трудом есть, прежде всего, социальная удовлетворенность, важнейший показатель качества жизни индивидов, групп, населения, нации;

2. удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. Отношение к труду может основываться на самооценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворенность и само неудовлетворенность могут положительно и отрицательно влиять на работу в зависимости от конкретного случая;

3. забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Работодатель часто скептически относится к производственно-экономическому эффекту всяких мероприятий по гуманизации труда и считает их финансирование нерациональным. Средства на эти цели обычно тратятся под давлением профсоюзов, правовых инстанций или масс (работников). Это происходит из-за недопонимания важности и значимости для производственной сферы такого показателя, как 'удовлетворенность трудом';

4. удовлетворительные, с точки зрения работника, характер и условия труда - это важнейший фактор авторитета руководителя;

5. удовлетворенность или неудовлетворенность трудом часто является индикатором текучести кадров и необходимости соответствующих действий по ее предотвращению;

6. в зависимости от удовлетворенности трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников, в том числе в отношении вознаграждения за работу (удовлетворенность может снижать критичность в отношении оплаты труда);

7. удовлетворенность трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль, способ, манеру общения администрации с работниками, т.е. по-разному ведут себя удовлетворенные и неудовлетворенные работники, неодинаково и управление удовлетворенными и неудовлетворенными людьми.

Удовлетворенность трудом иногда рассматривается как интегральная характеристика, суммирующая самооценку удовлетворенности частными аспектами трудовой ситуации. Факторы, влияющие на нее, многообразны: это и уровень запросов работника к содержанию и условиям труда, и объективное состояние последних и адекватность их субъективной оценки, и мера собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда, и возможность воздействовать на эти условия. Связь удовлетворенности трудом с его результатами не всегда прямолинейна. Иногда она бывает даже противоречива. Работник может быть удовлетворен трудом, но иметь низкие эффективность и качество труда. Обычно удовлетворенность трудом измеряют разнообразным набором индикаторов. В рамках предприятия, трудовой организации, фирмы и т.д. можно выделить удовлетворительные и неудовлетворительные показатели.

Удовлетворительные:

- 1) хорошие отношения с коллегами по работе;
- 2) удобная сменность, ненормируемый рабочий день;
- 3) разнообразная работа;
- 4) работа, требующая знаний, смекалки;
- 5) хорошая техника безопасности;
- 6) высокий заработок;
- 7) работа не вызывает физического переутомления;
- 8) работа дает возможность повышать квалификацию;
- 9) равномерное обеспечение работой;
- 10) внимательное отношение администрации;
- 11) популярность и важность продукции, которую выпускает цех (предприятие);
- 12) современное оборудование;
- 13) хорошая организация труда;
- 14) хорошие санитарно-гигиенические условия и т.д.

Неудовлетворительные:

- 1) плохие санитарно-гигиенические условия;
- 2) неравномерное обеспечение работой;

- 3) физически тяжелая работа;
- 4) низкий заработок;
- 5) плохое оборудование;
- 6) работа не позволяет повышать квалификацию;
- 7) невнимательное отношение администрации;
- 8) однообразная работа;
- 9) неудобная сменность;
- 10) плохая организация труда;
- 11) не вызывает интереса характер продукции, которую выпускает завод;
- 12) работа не заставляет думать;
- 13) плохая техника безопасности;
- 14) плохие отношения с коллегами пё работе и т.д.

Существует несколько принципов соотношения между общей и частичной удовлетворенностью трудом, которые необходимо учитывать при измерении удовлетворенности трудом: - общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса сумм положительных или отрицательных факторов друг над другом;

- один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

- возникает относительное равновесие между положительными и отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной.

Удовлетворенность трудом зависит от многих факторов. Они формируют оценочное отношение работников к их трудовой деятельности или существенно влияют на него. Среди них: объективные характеристики трудовой деятельности, субъективные особенности восприятия и переживания (притязания и критичность работника), квалификация и образование работника, стаж трудовой деятельности, этапы трудового цикла, информированность, особенная материальная или моральная мотивация труда (придают значение труду), административный режим в организации, поддержание положительной оценки и самооценки, уровень ожидания (наличие или отсутствие, соответствие реальности или несоответствие), официальное и публичное внимание к проблемам труда, общественное мнение и т.д.

Практически все перечисленные факторы являются управляемыми и существуют реальные социальные технологии, позволяющие регулировать удовлетворенность трудом. Отношение к труду и удовлетворенность трудом являются как раз теми показателями, которые позволяют определять уровень и степень адаптации работника к условиям труда в самом широком смысле этого слова.

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними являются потребности и интересы, желания и стремления, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности. **Мотив** (от франц. побуждение) - побуждение к активности и деятельности

личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. Мотивация - это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов суждений) для объяснения, обоснования реального трудового поведения. Мотивация труда - побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей.

Формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения - суть процесса мотиваций трудовой деятельности. Мотиваторами можно назвать основания и предпосылки мотивации. Они определяют предметно-содержательную основу мотивации, ее доминанты и приоритеты. Мотиваторами выступают либо значимые факторы социального и предметного окружения (стимулы), либо устойчивые потребности и интересы. Деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, так как человек включен в систему разнообразных отношений с миром, с обществом, окружающими людьми, с самим собой. Группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника, получила название мотивационного ядра, которое имеет свою структуру. Структура мотивационного ядра различается в зависимости от конкретных трудовых ситуаций:

- выбора специальности или места работы:
- повседневной работы по данной профессии на предприятии:
- конфликтной ситуации на работе:
- перемены места работы или смены профессии:
- инновационной деятельности, связанной с изменением характеристик трудовой среды и т.д.

Трудовая деятельность - это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации. Здесь ставятся следующие цели:

- создание материальных благ, средств жизнеобеспечения:
- оказание услуг различного целевого назначения:
- разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов:
- накопление, консервация, передача информации и ее носителей и т.д.

Трудовая деятельность (независимо от способа, средств и результатов) характеризуется рядом общих свойств: функционально-технологическим набором трудовых операций, предписанных рабочим местам функциональной программой; набором соответствующих качеств субъектов труда, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках: материально-техническими условиями и пространственно-временными рамками реализации; определенным способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации; нормативно-алгоритмизированным способом организации, с помощью которого формируется поведенческая матрица индивидов, включенных в производственный процесс (организационно-управленческой структурой). Существует документ, определяющий функции работника в организации, это - должностные инструкции. В организации у

каждого работника существуют права и обязанности. Произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей кого-либо - это **дискриминация**. Дискриминации могут подвергаться различные категории работников. Выделяют дискриминацию по полу, национальности, расе, возрасту и т.д. для нашей страны несомненную актуальность имеют вопросы равенства возможностей мужчин и женщин на рынке труда, а также в условиях обострения межнациональных отношений дискриминация на национальной основе.

Выделяют несколько видов дискриминации в социально-трудовых отношениях:

- дискриминацию при найме на работу (или, наоборот, при увольнении с работы), которая происходит тогда, когда у или иную группу населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют, в результате чего уровень безработицы у этих групп населения будет более высоким;

- дискриминацию при выборе профессии или продвижении по службе, которая происходит, когда какой-нибудь группе населения запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, несмотря на то, что эти люди способны выполнять такие работы;

- дискриминацию при оплате труда, которая возникает в случае более низкой оплаты труда одних работников по сравнению с другими за выполнение одной и той же работы, т.е. в том случае, когда различия в оплате труда не связаны с различиями в эффективности труда;

- дискриминацию при получении образования или профессиональной подготовки, которая может выражаться или в ограничении доступа к получению образования и профессиональной подготовки, или в предоставлении образовательных услуг более низкого качества.

Тема: Мобильность рабочей силы

Основными элементами рынка труда являются спрос и предложение, стоимость, цена рабочей силы и конкуренция.

Спрос определяется объемом и структурой общественных потребностей в РС, представленных на рынке труда, а также технической оснащенностью производства. Основными факторами, влияющими на спрос, являются увеличение спроса на услуги, производительность данного вида труда, применение цен на другие вводимые факторы производства.

Предложение РС характеризуется численностью и составом людей (по полу, возрасту, образованию, профессиям и квалификации), способных к труду и заинтересованных в получении работы на условиях найма. На предложение труда, в первую очередь оказывает влияние ценовой фактор – ставка з/п для отдельного работника, общий уровень з/п для общества в целом.

Взаимодействие рыночного спроса и предложения определяет равновесную ставку з/п и равновесный уровень занятости определенного конкретного труда, т.е з/п как цена труда отражает спрос и предложение РС на рынке труда. Если все прочие условия неизменны (например, уровень цен), то

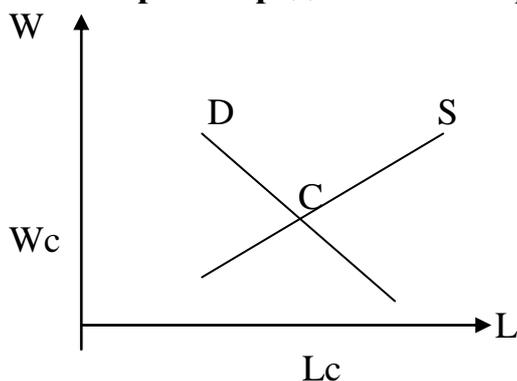
общий уровень з/п растет одновременно с ростом общего объема производства. Если бы спрос и предложение труда всегда были уравновешенными, то темпы роста реального дохода всегда бы совпадали с темпами роста физического объема производства. Но на практике, предложение труда опережает спрос на него, следовательно, темпы роста общего уровня з/п отстают от темпов роста физического объема национального продукта (за счет инфляции). Рассмотрим 2 основных подхода к проблеме спроса и предложения РС: неоклассический и кейнсианский.

Неоклассический подход

Приверженцы данной концепции анализа функционирования РТ (Самуэль Сон, Фелдстайн, Холл) полагают, что РТ действует на основе ценового равновесия (з/п). Заработная плата по их мнению, регулирует спрос и предложение РС, поддерживает их равновесие.

Цена РС гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие.

Рис. Спрос и предложение на рынке труда



W_c – равновесная з/п

L_c – численность нанимаемых работников

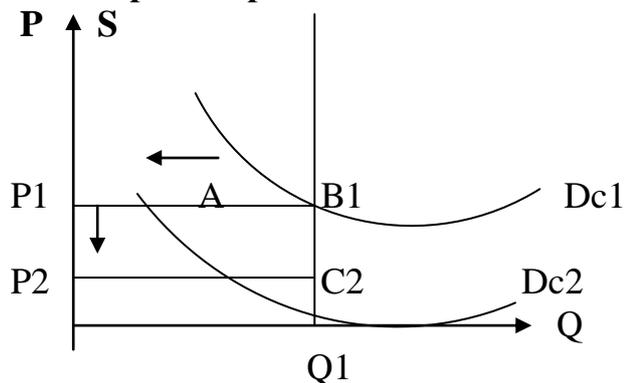
D – кривая спроса

S – кривая предложения

C – точка равновесия (равновесная ставка з/п и равновесный уровень занятости).

Согласно неоклассическим представлениям в рыночной экономике существует эластичность цен и з/п. Даже если и произойдет временное сокращение общих расходов, то оно будет компенсировано снижением цен и з/п и в результате реальный объем производства, занятость и реальный доход не снизятся.

Рис. Спрос и предложение в классической теории занятости



P - цена

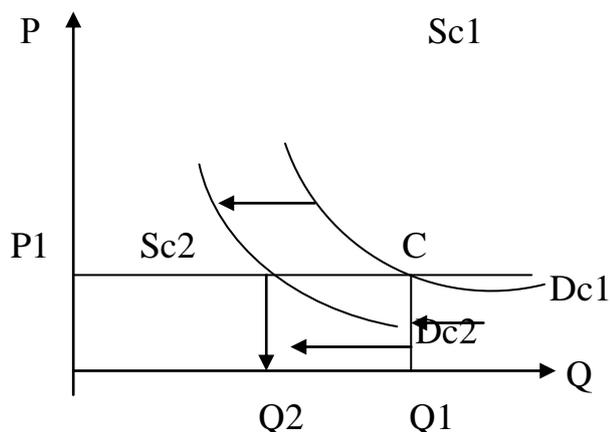
Q – объем производства

S_c и D_c – совокупное предложение и совокупный спрос.

Если спрос (обычно стабильный) упал с D_{c1} до D_{c2} , то цена быстро снижается с P_1 до P_2 . В результате временное превышение предложения AB устраняется и восстанавливается полная занятость в т. С. Но в реальной жизни не всегда з/п изменяется в соответствии с колебаниями спроса и предложения, и безработица не исчезает. Сторонники данной концепции связывают это с влиянием профсоюзов, установлением государством минимальных ставок з/п, отсутствием информации и т.п.

Кейнсианский подход

По мнению Кейнса, при капитализме не существует механизма, гарантирующего полную занятость. Кейнсианцы ставят под сомнение положение об эластичности цен и з/п. При этом и цены на продукцию и з/п устойчивы к понижению вследствие наличия ряда факторов: профсоюзов, монополий, законодательства о минимальной з/п.



Вследствии неэластичности цен и з/п в направлении понижения кривая совокупного предложения имеет горизонтальное расположение (Sc_2). Поэтому снижение объема производства не окажет влияние на цену. При достижении уровня полной занятости (уровня потенциального производства) – точка С – кривая совокупного предложения занимает вертикальное положение



(Sc1). Заработная плата по данной теории не является регулятором рынка, его роль отводится государству, которое уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать данное равновесие. (Уменьшая налоги ,государство стимулирует рост спроса и потребления, рост производства и занятости),т.о спрос на РС регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе V производства.

В реальной жизни на динамику РТ оказывает влияние целый ряд факторов. На предложение – демография: уровень рождаемости, темп роста численности трудоспособного населения, его половозрастная структура: а также степень экономической активности населения по группам; процессы миграции.

Со стороны спроса главным фактором, оказывающим влияние на динамику занятости, является состояние экономической конъюнктуры, фаза экономического цикла, НТП.

Маркетинг РС предполагает создание и функционирование комплексной эффективной системы регулирования занятости населения.

В настоящее время уже оформляются условия для маркетинговой деятельности на РТ:

- формируется рынок покупателя трудовых услуг;
- появилась конкуренция
- утверждается долговременная мотивация в сфере занятости;
- работник и работодатель в свободном выборе в принятии решения о найме;
- появилась относительная свобода в перемещении РС.

Маркетинг на РТ - это система деятельности, позволяющая его субъектам оценивать состояние РТ, тенденции его изменения и принимать обоснованные управленческие решения в сфере найма, содействия занятости и эффективного использования человеческого капитала.

Базовые принципы маркетинга РС:

- ориентация на потребителей РС- работодателей;
- ориентация на цели наемных работников;
- ориентация на системный подход;
- ориентация на долгосрочную перспективу.

Субъектами маркетинга на РТ выступают: наемные работники, работодатели, государственные службы занятости, негосударственные структуры по содействию занятости, государственная служба миграции населения, учебные заведения, профсоюзы.

Объектами маркетинга являются:

- рабочая сила;
- рабочие места.

Функции маркетинга РС:

- анализ окружающей среды;
- исследование и прогнозирование рынка РС;
- анализ потребителей РС;
- планирование формирования РС;
- определение стабильности РС;

- распределение и перераспределение РС;
- стимулирование трудоустройства работников различных категорий и общественных слоев;
- организация рекламной деятельности всех субъектов РТ/

Факторы маркетинга РС:

Контролируемые

- наемные работники, работодатели, посредники и др.
- выбор целевого рынка, среда;

Неконтролируемые

- политико-правовая среда;
- социально - экономическая среда;
- демографическая среда;
- цель маркетинга;
- контроль.

Неконтролируемые:

- политико-правовая среда;
- социально-психологическая среда;
- организация маркетинга;

(поведение, субъекты)

- научно-техническая среда;
- экологическая среда;
- культурная среда;
- независимая информационная среда (радио, печать, телевидение)

Концепции маркетинга

- 1) Концепция фиктивного формирования профессиональной РС.
- 2) Концепция человеческого капитала.
- 3) Концепция продвижения товара РС.
- 4) Ценовая концепция.
- 5) Концепция трудового маркетинга.
- 6) Концепция социальных предпочтений.
- 7) Концепция потребительского выбора.
- 8) Концепция персонала.
- 9) Концепция внутриорганизационного маркетинга.

Тема: Заработная плата.

6.1 Формы оплаты труда

На конкурентных рынках рабочей силы цена труда, т.е. заработная плата, устанавливается как конкурентное равновесие спроса и предложения по различным категориям работников, по видам работ, по наличию и отсутствию профсоюзов, влияющих на спрос и предложение труда и добивающихся повышения его оплаты для занятой части работников. Заработная плата выступает одной из важнейших и наиболее массовой формой дохода в любой экономике. В системе рыночных цен заработная плата является особо важной категорией еще и потому, что достигает примерно $\frac{3}{4}$ (75%) национального дохода развитых стран. Регулирование многих процессов в экономике связано с движением заработной платы. Например, одним из показателей уровня

инфляции выступает разрыв между номинальной и реальной заработной платой.

Номинальная заработная плата – это денежная заработная плата, это та сумма денег, которую получает работник. Реальная зарплата – это то количество товаров и услуг, которое работник может приобрести на свою номинальную зарплату. На уровень реальной з/п влияют следующие факторы:

- 1) размер номинальной з/п;
- 2) уровень цен на товары массового потребления и услуги;
- 3) размер взимаемых налогов.

В настоящее время в условиях рынка цены на товары и услуги постоянно растут. И хотя номинальная з/п периодически повышается, однако в меньшей мере, чем растут цены и налоги. Следствием этого является тенденция к понижению реальной з/п. Дифференциация ставок з/п зависит от ряда факторов:

Во – первых, работники различаются по способностям, уровням подготовки, вследствие чего они попадают в конкурирующие друг с другом профессиональные группы. Во – вторых, все виды работ отмечаются своей привлекательностью и не денежными аспектами. В – третьих, рынки труда часто характеризуются несовершенной конкуренцией.

В большинстве случаев различия в з/п зависят от профессионализма работников и видов выполняемых работ. Различия в оплате труда определяются качеством выполняемых функций, а также тем, что работа может быть приятной и неприятной, сложной и более простой. Надбавки к з/п увеличивают ее основную ставку за выполнение работ в ночное время, в неблагоприятных или вредных для здоровья условиях. Высококвалифицированный труд вознаграждается более высокой з/п, т.к такой труд вносит более весомый вклад в получаемую прибыль, и высокая з/п квалифицированных специалистов компенсирует прошлые затраты времени, средств и усилий на образование и профессиональную подготовку.

Существенные различия в з/п могут иметь место при отсутствии конкуренции между сугубо профессиональными группами работников (сталевар, врач, танцор и математик и т.д) Конкурентная среда возникает либо внутри каждой профессиональной группы, либо в группах взаимозаменяемых профессий и специальностей.

Особую группу составляют люди, обладающие талантом или уникальными способностями: музыканты, ученые, гроссмейстеры и т.п. В оплату их труда входит элемент экономической ренты, оплата за исключительность их природных дарований существуют также различия в оплате труда молодежи, женщин, мужчин – (это социологические ограничения мобильности), т.е мобильность также влияет на дифференциацию ставок зарплаты. Географические ограничения мобильности связаны с привязанностью работников к определенным местам проживания, а институциональные – с искусственными ограничениями, накладываемыми на наем государствами или профсоюзами.

Выделяют 5 основных групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной заинтересованности:

- 1) небольшое меньшинство стабильного, высококвалифицированного профессионального состава работников с большим социальным статусом, имеющих гарантированный доход и стабильно занятых.
- 2) Конкурирующие между собой на рынке труда, но имеющие гарантию занятости и не подверженные массовой безработице.
- 3) Работники физического труда, занятые в секторах экономики, имеющих тенденции к сокращению.
- 4) Работники, имеющие профессию, находящиеся в избытке на рынке труда, в большинстве в сфере услуг с низкой производительностью.
- 5) Работники в большей или меньшей степени «отстраненные» от рынка труда (молодежь и граждане и долгое время пребывавшие безработными).

С проблемами функционирования рынка труда тесно связаны вопросы, возникающие в связи с установлением минимальной з/п. Такая система имеет своих сторонников и противников. По мнению сторонников:

- на монополистических рынках труда повышение минимума з/п приводит к общему повышению их ставок, не вызывая увеличения безработицы;
- минимум з/п стимулирует более эффективное использование трудовых ресурсов, а как следствие повышения производительности труда;
- увеличение минимума з/п приводит к росту реальных доходов населения, а через это к улучшению здоровья, повышению энергичности, что в конечном счете повышает производительность их труда.

Противники считают, что:

- установление минимума з/п повышает издержки на оплату труда, влияющих на общую величину издержек, что может вызвать банкротство предприятий. В итоге низкооплачиваемые, малоквалифицированные работники остаются безработными. (Лучше иметь работу при min – 1000 тенге, чем быть безработным при min – 2500 тенге.)
- установление минимума не преодолевает проблему бедности населения

6.2 Условия труда

Политика на рынке труда Швеции. В шведской модели полная занятость достигается активной ролью государства при более пассивной роли профсоюзов, т.к. с безработицей нельзя справиться путем снижения з/п, а при повышении спроса на рабочую силу профсоюзы не могут обеспечить стабильность цен умеренными требованиями прибавки з/п.

Под политикой на РТ понимается комплекс мероприятий, осуществляемых сетью специальных государственных учреждений, в целях поддержания занятости, повышения мобильности РС, создания новых РМ, а также селективные меры по повышению возможностей людей получить и сохранить работу.

Проведение политике на рынке труда, осуществляет Государственная администрация РТ, ответственная перед правительством и Министерством

труда, и состоящая из Управления рынка труда (АМС) и комитетов лэнов по труду. ЛЭН – губерния. Последние курируют БТ.

БТ выполняют все задачи по размещению труда в Швеции, т.к. частные агентства были запрещены. По закону все вакантные места должны регистрироваться на местных биржах. Однако компания не обязана нанимать людей по направлению БТ. Она может самостоятельно нанимать персонал.

Особенность шведской политики на РТ – важная роль организаций предпринимателей и профсоюзов.

Меры политики на РТ можно классифицировать в зависимости от объектов ее воздействия. Цель одних мер – совместить новые рабочие места и ищущих работу в определенном месте и времени – так называемые «совместительные меры», в основном состоящие в размещении труда. Другие программы нацелены на стимулирование предложения труда, т.е. в первую очередь меры по повышению профессиональной и географической мобильности. Наконец, часть мер нацелена на поощрение спроса на труд как путем субсидий для сохранения уровня занятости или его роста в компаниях, так и путем индивидуально направленных мер типа общественных работ или попыток дать работу пожилым и инвалидам. Кроме этих мер существует также выплата пособий безработным. Службы занятости не только соединяют РС с РМ, но и предоставляют информацию и ориентацию, что ведет к различным программам подготовки человека к труду.

Основные виды программ воздействия на РТ заключаются в следующем:

- 1) Субсидирование географической мобильности, т.е. компенсации расходов по переезду, на обустройство и суточные пособия, покрывающие временные излишние расходы по двойному месту жительства.
- 2) Переподготовка на РТ применительно к индивидуальным потребностям. Действуют (с 1986г) специально организованные курсы Группой подготовки на РТ (АМУ). Переподготовка на РТ бесплатна, а участники моложе 20 лет получают ежедневные пособия (270-450 крон-з/пл рабочего 540 крон)
- 3) общественные работы организуются для создания временной работы для безработных, не нашедших ее по разным причинам на РТ.
- 4) Субсидии по привлечению новых занятых были введены в 1984г. для молодежи, большинства безработных и тех, у кого истекает срок получения пособия по безработице.
- 5) Субсидии по з/пл выплачиваются для устройства инвалидов на постоянную работу как в частности, так и в государственном секторе. Субсидии м/б 100%-но покрывающие издержки на з/пл, 50% в течении 2 лет и 25% в последующие.
- 6) Переподготовка на предприятии. С 1984 года государственные субсидии предоставляются для 4-х видов переподготовки:
 - а) для «узких мест», т.е. для квалифицированной работы при нехватке квалифицированного персонала.

б) для структурных изменений, т.е. для занятых, чья прошлая подготовка устарела и работа будет настолько сильно изменена, что для них необходима переподготовка, если они хотят остаться;

в) для потенциально лишних рабочих, которые рискуют быть уволенными;

г) для работников тех профессий, где наблюдается несбалансированность пополам.

Размер субсидии 35 крон в час. Занятые продолжают получать обычную оплату в период переподготовки. Таким образом, низкая безработица – определенный результат мер активной политики на РТ. 1/3 всех финансовых средств, выделяемых на регулирование РТ, расходуется.

5 северных стран – Швеция, Норвегия, Дания, Финляндия, Исландия – составляют единый рынок РС.

Выводы: шведская модель характеризуется активным вмешательством государства в сферу занятости, которое осуществляется следующими методами:

- 1) высокий уровень налогообложения, которое направлено на поддержку менее прибыльных фирм и сдерживание прибыли высокодоходных фирм. Чтобы снизить между ними конкуренцию в повышении з/п.
- 2) равная оплата за равный труд, независимо от финансового состояния предприятия:
- 3) поддержка неконкурентоспособных работников.

Японская модель. В Японии существует много больших фирм, в которых работодатель и работник оказываются связанными почти пожизненными взаимными обязательствами, эти фирмы почти никогда не увольняют своих работников, а последние заинтересованы посвятить фирме свою карьеру. з/п находится в сильной зависимости от трудового стажа. Профсоюзы создаются непосредственно на предприятиях, в компаниях, а не на уровне отрасли.

Одной из форм планирования карьеры является система пожизненного найма, распространенная в Японии. Это система возникла после Второй Мировой Войны. И доказала свою жизнеспособность и эффективность. Получив образование, специалист приходит в компанию и работает там до выхода на пенсию. За это время сотрудник может поменять несколько мест, сменить сферу деятельности, продвигаться по службе, и все это в рамках одной компании. Преимущества пожизненного найма в том, что каждый сотрудник в мыслях напрямую связывает себя с компанией, на которую он работает. Он понимает, что его личное процветание зависит от процветания компании. Данная система создает уверенность в завтрашнем дне, работник почти гарантирован от увольнения. Вместе с тем, пожизненный найм имеет серьезные ограничения: система распространяется только на 25-30% работников крупных компаний; в случае ухудшения финансового положения все равно происходят увольнения; соглашения о гарантиях занятости незаписаны в официальных документах.

Рынок труда охватывает не только занятость, но трудовые отношения в коллективе. Японцы очень много работают для компании: как правило,

используют не более половины отпусков; рабочий день заканчивают только по завершении необходимого объема работ; при этом завершение рабочего дня «минута в минуту» считается признаком дурного тона. Представляясь, японец сначала называет компанию, в которой работает, а потом свое имя. В японской семье существует тенденция рассматривать расходы на образование детей, как выгодное капиталовложение или как лучшее наследство детям, что оправдывает высокие расходы на образование из семейного бюджета.

Японские представители нанимают основной персонал из числа только сто окончивших учебное заведение, исходя из долгосрочной, стабильной занятости. Обычно конкретная работа предоставляется после принятия на работу, поэтому большое внимание уделяется его способности к обучению, адаптации.

Как одна из программ политики занятости на РТ выступает – подготовка кадров на предприятие через ОВР, т.е. обучение вне работы и самообразование. Здесь можно выделить 6 положений:

1. Подготовка кадров на внутрифирменном рынке. Цель – подготовка специалиста универсала, многопрофильного рабочего – как залог жизнедеятельности и развития предприятия, средство – профессиональная ротация.
2. Подготовка думающего квалифицированного рабочего. В связи с этим большое внимание уделяется постановке задач в кружках тотального контроля качества и рацпредложениям, а также предоставлению рабочим возможности отказаться от установленной методики и действовать по усмотрению.
3. Предоставление персоналу гибкой, привлекательной и многофункциональной работы. В Японии прижился метод, когда ответственность на предприятии разделяется с начала по отделам и секторам, внутри которых происходит последующее распределение обязанностей в соответствии со способностями каждого. В Японии нет деления рабочих на высококвалифицированных и неквалифицированных. На момент приема на работу все работники являются «неквалифицированными», квалификация повышается пропорционально опыту. Также нет четкой границы м/у ИТР и рабочими. Профсоюзы занимают гибкую позицию в отношении перевода рабочих с одного рабочего места на другое.
4. Меры по стимулированию мотивации труда. Открывшиеся вакансии на высокие посты занимают, как правило, нижестоящие работники. Японская система оплаты труда, определяет з/п работников комплексно, с учетом не только возраста, образования, стажа работы, но и способности к выполнению порученной работы.
5. Поощрение самообразования.
6. Подготовка инструкторов ОВР.

Модель США. Для рынка труда США характерны следующие черты:

- гибкие процедуры найма и увольнения. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения;

- высокая территориальная и межфирменная мобильность рабочей силы. Продвижение по службе идет путем повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу;
- невысокий охват работников профсоюзами: достаточно высокий уровень безработицы (5-6 % в год).

На рынке труда в США действуют службы по работе с персоналом ТНК ЗМ – это центры по разработке и реализации стратегии по труду.

Основным содержанием работы кадровых служб ЗМ являются:

- 1) обеспечение РС высокого качества, (планирование, отбор, высвобождение), анализ текучести кадров;
- 2) развитие работников, профориентация и переподготовка, проведение аттестации и оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе;
- 3) совершенствование организации и стимулирование труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты.

ГЛАВА 2. СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Тема: Социально-трудовые отношения

1.1 Понятие, предмет, цели и задачи социологии труда.

На практике существует многообразие социально-трудовых отношений. Эти отношения, а также различные социальные явления и процессы в условиях существующего рынка и изучает социология труда. Поэтому социология 1-труда - это исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. Если же попытаться сузить данное понятие, то можно сказать, что социология труда - это поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду. Именно такого рода стимулы, с одной стороны, побуждают к индивидуальному выбору, а с другой - ограничивают его. В социологической теории акцент делается на стимулах, регулирующих трудовое поведение, которые имеют не безличностный характер и относятся к конкретным работникам и широким группам людей. Резюмируя, можно сказать, что социология труда концентрирует свое внимание на знании возможностей работника, условий их реализации, путей согласования личных интересов с общественными в процессе производственной деятельности.

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

Задачи социологии труда состоят в: - изучении и оптимизации социальной структуры трудовой организации (коллектива);
- анализе рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной

мобильности трудовых ресурсов поиске путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;

- оптимальном сочетании моральных и материальных стимулов и совершенствовании отношения к труду в условиях рынка;
- усилении социального контроля и борьбе с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в изучении причин и выработке системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
- создании системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе, трудовой организации и т.д.

Иными словами, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения важнейших социально-экономических проблем общества и личности, к числу которых относится и создание системы социальных гарантий, поддержания и закрепления социальной защищенности граждан с целью ускоренной социальной переориентации экономики. для сбора и анализа информации в социологии труда широко используются социологические методы, которые проявляются

в:

- достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);
- процессе методов сбора фактов;
- способе делать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями.

Необходимо отметить, что исследования, проводимые в рамках социологии труда, предоставляют необходимую и достаточно надежную информацию для формирования социальной политики, разработки программ социально-экономического развития трудовых организаций (коллективов), для решения социальных проблем и противоречий, постоянно сопровождающих трудовую деятельность и работников.

Итак, можно сделать вывод, что предметом социологии труда являются социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда. **Основная цель** проводимых исследований - повышение эффективности трудовой деятельности при обеспечении развития работников, удовлетворении их потребностей, формировании позитивных внутри коллективных отношений. **Задачи**, решаемые в ходе социологических исследований, сложны и разнообразны, как и сама социальная структура предприятия и протекающие в ней социальные процессы. Во многом они будут определяться спецификой, содержанием и условиями деятельности. Однако можно наиболее общих задач: 1. совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений, для чего необходимо изучение социальных процессов, влияющих на эффективность управления (разграничение управленческих функций, рациональность иерархической системы, стиль и методы руководства, степень участия рядовых исполнителей в принятии решений, определение пределов компетенции и ответственности и т.п.); -

2. повышение уровня стабильности трудового коллектива, внутриколлективной сплоченности, формирование единой трудовой морали фирмы на основе изучения факторов и масштабов сотрудничества и конфликтов формальных и неформальных взаимосвязей, проблем лидерства, уяснения причин избыточной текучести кадров;
3. развитие системы адаптации новых работников на предприятии, а также работников к инновациям на основе исследования механизма формирования “кадрового ядра”, факторов, определяющих сроки и успешность адаптации, оценки социальных последствий технических и организационных новшеств, совершенствования системы подбора и расстановки кадров;
4. повышение трудовой активности работников на основе анализа процессов формирования трудовой мотивации, факторов, ее определяющих, оценки действенности существующих и рекомендаций по разработке новых систем стимулирования;
5. изучение содержания, условий труда и разработка мер по их совершенствованию, гуманизации трудовой деятельности. **Гуманизация труда** - приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой жизни к жизни человека. Выявление факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом, разработка рекомендаций по планированию трудовой карьеры;
6. повышение качества трудовой жизни, в том числе за счет лучшего удовлетворения потребностей работников, развития социально- бытовой сферы в организации. Разработка социальных программ, программ социальной поддержки работников, планов социального развития организации.

1.2 Социально-трудовые отношения

Как мы уже отмечали ранее, предметом социологии труда являются социально-трудовые отношения. Социально-трудовые отношения - это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. Социально-трудовые отношения - отношения между социальными группами (общностями) и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности. Взаимодействие - это универсальное свойство общностей и явлений. Если оно базируется на общности целей и интересов, то принимает форму *сотрудничества*, при различии, противоречии в интересах превращается в *конфликтные взаимоотношения*, соперничество. Любая организация, предприятие состоит из людей. Они являются центральным фактором любой модели управления и гонят брак”, действуют на благо фирмы или в ущерб ее интересам. достаточно долго преобладал так называемый “технократический” подход к работнику. до конца XIX в. т.е. до начала промышленной революции, увеличение трудовой отдачи от работника достигалось в основном за счет нередко наиболее уязвимым ее звеном. Именно люди принимают верные или ошибочные решения выпускают высококачественную продукцию или “увеличения рабочего времени и численности занятых. Иными словами, человеческие возможности

использовались в основном экстенсивным образом: Развитие машинного производства потребовало большей регламентации действий работника, обеспечения соответствия работ человека и машины.

Первым начал исследования в этой области американский инженер Ф.У. Тейлор в 90-х годах XIX в. на предприятиях компании “Мидвейл Стилл”. Внедренная им жесткая система регламентации труда определяющая способ выполнения, последовательность, темп трудовых действий, порядок чередования труда и отдыха, устанавливающая прямую связь оплаты труда с выполнением напряженных заданий, привела к резкому росту интенсивности и производительности труда.

С появлением конвейёрных и поточных производств регламентация трудовой деятельности усилилась. Это стало началом эры “физического работника”, модели рабочего места с “малой свободой действий”. Человек совершенствовался как физическая система, как механизм, отсюда и появившееся название “технократический подход”. Все, определяла техника - человек должен был адаптироваться к ней, добиваясь максимального соответствия технической системе. Следовательно, идеальным работником являлся тот, кто точно и беспрекословно выполнял поставленные задачи установленным способом. Более того, работник рассматривался как существо исключительно рациональное, ориентированное на увеличение вознаграждения и стремящееся избежать наказания в виде штрафа, понижения в должности или увольнения. Роль эмоций, взаимоотношений, ожиданий и социальных ценностей работников во внимание не принималась. Как ни парадоксально, но тот же научно-технический прогресс, который породил “технократический подход” к кадрам, явился и основой принципиально новых позиций. Усложнение и совершенствование техники, систем управления предприятиями и организациями, необходимость снятия социальных противоречий в сфере труда, препятствующих эффективной совместной деятельности управленческого звена и рядовых исполнителей, потребовали нового работника - высококвалифицированного, умеющего принять самостоятельное решение (порой в нестандартной ситуации), хорошо понимающего смысл своей деятельности, способного к развитию и самообучению, заинтересованного в достижении стоящих перед организацией целей.

При решении этой задачи необходимо учитывать потребности работников (не только физиологические, но и социальные - в хороших взаимоотношениях, статусе в коллективе, информации, престиже деятельности, реализации своих способностей и т.п.), особенности их индивидуальных ожиданий от результатов деятельности, ценностных установок. Проведенный Элтоном Мэйо в 1929 г. на заводе “Вестерн-Электрик(в г. Хоторн эксперимент над бригадой работниц, длившийся пять лет, показал влияние социально-психологических факторов (взаимоотношения в группе, информированность, удовлетворение трудом) на результаты совместной деятельности. Результатом стала книга “Учение о человеческих отношениях”, заложившая основы широко известной сегодня “теории человеческих отношений”.

Пристальное внимание к роли взаимоотношений в малой (контактной) группе продолжилось а 30-е годы. К Левин и д. Морено разработали методику количественного их анализа (“социометрию”). В 50-е годы встал вопрос о приобщении работников к участию в принятии управленческих решений (управление через соучастие). Д. Макгрегор создал теорию нового стиля руководства; 60-70-е годы обогатились теорией гуманизации труда, в основу которой легли разработки Ф. Херцберга о факторах, обеспечивающих привлекательность трудовой деятельности и удовлетворенность трудом. На сегодняшний день понимание роли социальных процессов и отношений в сфере труда как важнейшего фактора повышения его эффективности стало аксиомой. Более того, социологи и психологи разрабатывают такие проблемы, как роль иррациональных побуждений в трудовой мотивации, значение игровых моментов в работе, специфика трудовых установок, совместной деятельности, обусловленная этническими и историческими особенностями людей и прочее. Вся совокупность социально-трудовых отношений можно подразделить по нескольким признакам:

1. в зависимости от их содержания можно выделить: производственно-функциональные, обусловленные спецификой разделения и кооперации труда; социально-психологические, связанные с симпатиями и антипатиями, общностью или различием интересов, ценностей, возраста, взглядов и т.п.;

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

3. в зависимости от субъектов, вступающих в отношения, можно выделить меж организационные (коллектив - коллектив) и внутриорганизационные (коллектив - личность, личность - личность) отношения;

4: в зависимости от наличия или отсутствия отношений подчиненности выделяют горизонтальные (субъекты отношений равны по статусу, отношения подчиненности отсутствуют) и вертикальные отношения (субъекты отношений связаны подчинением в рамках служебной иерархии);

5. по степени регламентированности различают формальные, официально оформленные какими-либо документами (должностная инструкция, Положение о подразделении, карта технологического процесса и т.п.) отношения, и неформальные, складывающиеся само-произвольно (традиции, “неписанные правила”, взаимные симпатии);

6. по способу поддержания отношения могут быть непосредственными, “контактными” (лицом к лицу) и безличными, опосредованными передачей информации, предметом труда, взаимосвязью целей и задач. Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Анализ социально-трудовых отношений обычно проводят по трем направлениям - субъекты, предметы, типы.

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивиды или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными

субъектами рассматриваемых отношений являются наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство.

Наемный работник - это человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства. Работодатель - это человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В частности, работодателем является руководитель государственного предприятия, который, в свою очередь, является наемным работником по отношению к государству.

Профессиональный союз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в 'определенной сфере деятельности.

Государство как субъект социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает как законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, посредник и арбитраж при трудовых спорах. Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают на различных уровнях: работник - работник; работник - работодатель; профсоюз - работодатель; работодатель - государство; работник - государство и др.

Предметы социально трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Принято различать **три основные стадии жизненного цикла человека**:

- от рождения до окончания обучения;
- период трудовой и/или семейной деятельности;
- период после трудовой деятельности.

На первой стадии социально-трудовые отношения связаны преимущественно с проблемами профессионального обучения. На второй основными являются отношения найма и увольнения, условий и оплаты труда. На третьей - центральной - является проблема пенсионного обеспечения. В наибольшей степени предметы социально-трудовых отношений обусловлены двумя блоками проблем -занятостью, организацией и оплатой труда. Первый из этих блоков определяет возможности обеспечения людей средствами существования, а также реализации индивидуальных способностей. Второй блок связан с условиями труда, характером взаимоотношений в производственных коллективах, возмещением затрат рабочей силы, возможностями для развития человека в процессе трудовой деятельности.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. По организационным формам социально-трудовых отношений выделяют патернализм, партнерство, конкуренцию, солидарность, субсидиарность, дискриминацию и конфликт.

Патернализм - тип социально-трудовых отношений, характеризующихся значительной долей их регламентации со стороны государства или руководства предприятия. Она осуществляется под видом "отеческой заботы" государства о

нуждах населения или администрации предприятия о его сотрудниках. Примером государственного патернализма может служить бывший СССР. На уровне предприятия патернализм характерен для Японии и для некоторых других азиатских стран.

Партнерство - тип социально-трудовых отношений, характеризующихся тем, что наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются в качестве партнеров в решении экономических и социальных задач. Такое положение наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов. При этом профсоюзы выступают с позиций не только защиты интересов наемного персонала, но и эффективности производства на предприятиях и рациональной экономики в целом. Отношения партнерства обеспечивают достижение *синергетического* эффекта от согласованной деятельности и социальных групп.

Конкуренция - тип социально-трудовых отношений, характеризующихся соперничеством, соревнованием людей, организаций достижения высоких целей, лучших результатов определенной общественной сфере. **Солидарность** - тип социально-трудовых отношений, предполагающих общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей. Чаще всего говорят о солидарности членов профсоюзов при отстаивании интересов наемного персонала. Солидарность проявляют и члены союзов работодателей, а также члены других союзов.

Тема: Союзы на рынке труда.

В результате научных исследований, проведенных экономистами, установлено, что повышение минимума з/п на 10% приводит к снижению на 1-3% занятости подростков, на 1% занятости молодежи в возрасте от 20 до 24 лет. От сокращения в большей мере страдают женщины, чем мужчины. С другой стороны, занятые работники получают более высокий доход. Зарплата может изменяться и под действием профсоюзов.

Основная цель профсоюзов – повышение з/п. профсоюз может добиваться своей цели разными путями: расширением спроса на труд и снижением предложения труда. Профсоюзы поддерживают иммиграцию (въезд в страну), сокращает детский труд, поддерживает обязательный уход на пенсию, способствует сокращению рабочей недели.

Различают 2 типа профсоюзных объединений:

- замкнутый тред – юнионизм
- открытый (отраслевой) тред – юнионизм

Замкнутый (цеховой) тред – юнионизм.

Профсоюзы данного типа сокращают число своих членов, вынуждают предпринимателей нанимать рабочих – членов только этих профсоюзов, при этом обеспечивают полный контроль за предложением труда.

Методы сокращения предложения труда:

- а) длительный срок обучения;
- б) высокие вступительные взносы;

в) ограничение принятия новых членов:

г) квалификационное лицензирование профессий.

Открытый (отраслевой) тред – юнионизм. Не ограничивают число своих членов, наоборот пытаются объединить всех рабочих. Если отраслевому профсоюзу удастся объединить фактически всех рабочих данной отрасли, то фирмы будут находиться под большим давлением со стороны профсоюзов при заключении договора о ставке зарплаты. Профсоюз с помощью забастовки может полностью лишить фирму предложения труда.

Улучшение условий труда, повышение з/п, социальные гарантии работающим и безработным являются главным в деятельности профсоюзов. Лучший способ добиться целей, стоящих перед профсоюзом, заключить договор с администрацией на предприятии и соглашение с правительством на уровне страны и региона. Этому предшествуют переговоры. Иногда профсоюзы идут на коллективные действия в форме митингов, пикетов, забастовок. Но есть и другие факторы:

- степень организованности профсоюза;
- умение работать со средствами массовой информации;
- настроить в свою пользу общественное мнение.

Тема: Безработица и ее виды.

Проблема любого правительства – это достижение равновесного состояния в экономической системе. Здесь можно выделить несколько основных путей:

- 1) снижение уровня сбережений семей путем понижения реальных доходов населения;
- 2) стимулирование инвестиционных расходов предприятия;
- 3) создание положения, когда инвестиционная активность п/п превышает темпы роста реальных доходов населения;
- 4) побуждение к большому объему потребления.

В настоящее время в РК отмечается ситуация, когда ограничен спрос на многие виды продукции, что привело к сокращению производства и увольнению рабочих. Безработица приобретает массовый характер. Между уровнями сбережений и уровнями инвестиций наблюдается равновесие, а уровень чистого национального продукта низок, чем тот при котором достигается полная занятость.

Достижение полной занятости способствует ликвидации безработицы, как основной причины низких доходов и экономической необеспеченности. В настоящее время государственная политика занятости разрабатывается по двум направлениям:

- 1) содействие в трудоустройстве оказание помощи в профподготовке и переподготовке;
- 2) стимулирование образования гибкого рынка труда.

Мировой опыт свидетельствует о наличии двух типов государственного воздействия:

- а) активного;

б) пассивного.

К первому относятся меры, стимулирующие создание новых РМ и предложение труда (т.е. рост профессиональной и географической мобильности населения), а также меры по сохранению уровня занятости на п/п.

К пассивным мерам относятся различные выплаты пособий безработным.

Перед государством на РТ стоят следующие задачи:

1) Достижение такого соотношения между спросом и предложением труда, его активной и резервной частями, при котором обеспечивается необходимый уровень жизни основной массы населения, и сохраняются эффективные стимулы к труду;

2) Формирование оптимальной профессионально-отраслевой, квалификационно-образовательной и географической мобильности ТР.

3) Необходимость интеграции государства в международную систему разделения труда, что предполагает активную международную конкуренцию в сфере правительства, нации и техники, организации управления.

Можно выделить два основных направления деятельности РТ:

а) социальное;

б) экономическое.

К первому относятся меры, регулирующие количественные соотношения между спросом и предложением труда, сдерживающие рост безработицы, направленные на изучение конъюнктуры на РТ, их пропорции, повышение квалификации и производительное потребление. Вообще, каждому этапу экономического цикла соответствует специфическая экономическая политика.

Государственное регулирование РТ должно развиваться как экстенсивно, так и интенсивно.

Под экстенсивными методами подразумевается занятость в государственном секторе экономики и влияние на занятость на негосударственных п/п путем предоставления государственного заказа.

Интенсивное развитие предполагает рост влияния государства непосредственно на РТ, а также воспроизводство ТР, условия найма и производственную мобильность.

Различают два типа государственного воздействия на РТ:

1) прямое;

2) косвенное.

Прямое воздействие носит регулирующий и корректирующий характер и заключается в организации общественных работ, в стимулировании создания новых РМ в негосударственном секторе, развитии системы производственного обучения и переподготовки, стимулировании или сдерживании развития производства в регионах, регламентации продолжительности рабочего дня, недели, месяца, международной миграции населения, организации, сезонных работ.

Косвенное воздействует на РТ, изменяя условия хозяйствования в сторону стимулирования или торможения экономических процессов, налоговая, кредитно-денежная политики, госзакупки, политика в области амортизации

основных фондов, стимулирование научных исследований, опытно-конструированных разработок, бюджетное субсидирование ряда отраслей. Если прямое воздействие оказывает влияние в основном на предложение труда, то косвенное на спрос.

С целью регулирования занятости и безработицы государство может принять применять целый комплекс методы: экономические, административные, идеологические, законодательные, организованные и другие.

Под экономическими методами подразумевается определенная политика достижения полной занятости за счет кредитования, субсидирования, льгот и дотаций работодателям, регуляция уровня и конкретных ставок %-х и подоходного налога, госзакупок, усиления государственного сектора по экономике.

К административным методам относятся: снижения пенсионного возраста, установление определенной продолжительности рабочей недели, оплачиваемого отпуска, либерализация и ограничение иммиграции и эмиграции РС, регулирование некоторых вопросов трудоустройства отдельных категорий населения.

Идеологические методы применяются для разъяснения политики полной занятости, достижение оптимального сочетания интересов работодателей и работников, стимуляция создания на предприятии фондов трудящихся, привлечения работников к процессам управления на различных уровнях, разъяснения объективной необходимости в условиях рыночной экономики наличия системы «социального партнерства» или отдельных ее элементов.

Государственные законодательные акты, регулирующие процесс обучения и образования, трудоустройство отдельных групп населения, направленные на устранения дискриминации относящиеся к законодательным методам государственного регулирования.

Сутью организационных методов является снижение или устранения различного рода институциональных барьеров, которые препятствуют территориальной, отраслевой, профессиональной и квалификационной мобильности ТР. С этой целью должны совершаться статистика занятости и безработицы, развиваться автоматизированная система изучения и регулирования структуры спроса и предложения труда на местных, региональных и отраслевых РТ, повышается эффективность деятельности служб трудоустройств, а система профессионального образования должна адаптироваться к требованиям рыночных отношений.

Во многих странах с развитой рыночной экономикой применяются следующие основные инструменты государственного регулирования:

- 1) широкое распространение общего государственного планирования с применением целевых установок и ориентированных показателей. При этом государственное планирование охватывает МД, динамику цен, ВЭД, создавая основу долгосрочной экономической политики.

2) среднесрочное финансовое планирование, которое представляет собой механизм исполнения государственного бюджета в качестве основного инструмента государственного регулирования.

3) политика «согласованных действий», сутью которой является достижение согласованности интересов работника, работодателя и государства. При этом происходит согласование размеров прибылей и з/п.

4) активное применение такого инструмента как кредитно-денежная политика. Одним из важнейших направлений организационной деятельности государства является создание служб трудоустройств.

В современных условиях большое значение на РТ приобретает региональная политика. Здесь можно выделить два основных момента: «эффект перераспределения» и «эффект роста доходов». Первый приводит к перераспределению труда и капитала между слабо и сильно развитыми регионами под действием экономических стимулов. Второй эффект дает увеличение совокупного потребительского спроса вследствие перераспределенных процессов в регионах. Все это может происходить под действием таких регуляторов, как : субсидии и льготные кредиты на капитальное жилищное строительство, налоговые льготы, субсидирование работодателей, способных увеличению занятости, льготные тарифы на тепло и электроэнергию, развертывание широкой системы подготовки и переподготовки работников, многоаспектная поддержка малого и среднего бизнеса, планирование и регулирование социального развития отсталых регионов, создания государственных предприятий в промышленном производстве и сфере услуг, а также система штрафов, лицензий и сертификатов, направленная на ограничение расширения производства в перенасыщенных районах.

Мотивированная деятельность – это свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов.

Мотивация труда – это стремление работника удовлетворять свои потребности, посредством трудовой деятельности. В структуру мотива труда входят:

- потребность, которую хочет удовлетворить человек;
- благо, способное удовлетворить эту потребность;
- трудовое действие, необходимое для получения блага;
- цена – издержки материального и морального характера.

Сила мотива определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника.

Особенностью мотивов труда является их направленность «на себя» и «на других». Созданный РС товар удовлетворяет потребности «других», з/п направлена «на себя».

Выделяют несколько групп мотивов труда:

1. мотивы содержательности труда;
2. общественной полезности труда;

3. статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности;
4. мотивы получения материальных благ;
5. мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы.

Мотивация труда – важный фактор результативности работы, и составляет основу трудового потенциала работника. Трудовой потенциал состоит из психофизиологического потенциала (способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособности, выносливости, типа нервной системы) и личностного (мотивационного) потенциала.

В условиях рыночной экономики необходимо государственное регулирование РТ. При изучении мотивации рассматривается мотивационная модель Маслоу и модель Херцберга.

Модель Маслоу включает 5 ступней потребностей человека: (пирамида Маслоу): физиологическая потребность, уверенность в завтрашнем дне, социальные контакты, уважение к себе и признание со стороны других, претворение в жизнь потенциала своей личности.

Модель Херцберга предполагает наличие гигиенических и мотивирующих факторов. Гигиенические мотивы – это мотивы психологические, создающие настрой на труд (стиль руководства, управленческая доктрина компании, з/п, условия труда, межличностные отношения, социальное положение работника, гарантия сохранения работы, стиль личной жизни). По концепции Херцберга, гигиенические факторы не являются активными. Такую функцию выполняют мотивационные факторы: трудовые успехи работника, признание его заслуг, предоставление самостоятельности, служебный рост, профессиональное совершенство, обогащение труда элементами творчества.

Составляющей основой любой организации является коллектив. Коллектив – это группа людей, объединенных единой целью в рамках организации.

Проблемы мотивации персонала и гуманизации труда уже долгое время находятся в центре внимания западных социологов. Концепция профессора Мичиганского университета Д. Мак-Грегора включает 2 теории:

1. «Теория ИКС»
2. «Теория ИГРЕК»

«Теория икс» (теория Тейлора) предполагает, что людей нужно принуждать к труду, они хотят, чтобы ими руководили.

«Теория игрек» приводит к тому, что повышенное внимание уделяется природе взаимоотношений, созданию среды, благоприятствующей возникновению преданности, организационным целям, предоставляющим возможность для максимального проявления инициативы, самостоятельности.

Теория игрек» в последние годы получила развитие в виде «Теории Зет», выдвинутой профессором Калифорнийского университета В.Оучи на основе изучения японского опыта управления персоналом.

По «теории зет» каждый работник имеет свободу и работает самостоятельно, без надзора. Такое доверие усиливает убежденность

работников в совпадении их индивидуальных целей. Именно это объясняет высокий уровень коллективизма, лояльности и производительности в японских компаниях.

Японский служащий отождествляет себя с компанией и убежден, что он является важным и необходимым ее лицом и что ее судьба лежит на его плечах.

Японские фирмы часто проводят церемонии празднования открытия нового офиса, начала нового года или начала службы пожизненно нанятых служащих (1.04), выдающихся рекордов явки на работу и др. Каждую осень устраиваются спортивные встречи и 1 или 2 раза в год - коллективные туристические поездки. Все это увеличивает сплоченность персонала, его моральный дух.

В обычном офисе служащие одного отдела занимают одну большую комнату и сидят лицом к лицу вокруг большого стола, благодаря чему они могут легко общаться.

Служащие и подчиненные используют общие обеденные комнаты и туалеты. Различия по рангу отсутствуют. Распространены и неформальные связи между служащими. Во время отпусков и праздников, служащие компании часто объединяются для совместного отдыха и пикников.

На предприятиях США, Англии, Голландии работникам доверяют планирование и организацию работ, распределение з/п, контроль за качеством, обучением и приемом новых сотрудников, наблюдение за состоянием и ремонт оборудования.

Предпосылками создания комплексной системы мотивации к труду должны стать «очеловечивание» экономики, более полное понимание сути мотивационных механизмов.

Тема: Государственное регулирование рынка труда

Каждое исторически конкретное общество объективно требует строго определенной меры социального регулирования, иначе неизбежны отрицательные последствия для социальной системы – ее неорганизованность или ее излишняя регламентация.

Во второй половине 80 гг. В СССР и других социалистических странах хозяйственный механизм стал препятствием роста эффективности производства, повышения качества продукции. Находясь на грани полной катастрофы в бывшем СССР и странах Восточной Европы наметился курс на демонтаж директивно – плановой экономики и ускоренный переход к рыночным отношениям с разгосударствлением и приватизацией собственности, с поиском других мер, пробуждающих в каждом труженике чувство хозяина, инициативу, предприимчивость, заботу о совершенствовании производства.

Рынок - необходимый и определяющий элемент экономики на различных этапах нашей цивилизации.

В основу современной рыночной экономики положены определенные краеугольные камни. К ним относятся частная собственность, правовые гарантии, действенная система управления, применение экономических стимулов, наличие контрольных органов. Рынок состоит из совместности

взаимосвязанных рынков. Особенно важен рынок труда, обеспечивающий оптимальную занятость и непрерывную переподготовку современной РС общества.

Теория и практика эпохи социализма многие десятилетия не признавали существование в СССР РТ и РС не рассматривалось как товар. В свое время классиками марксизма было однозначно высказано, что пролетариату нужно бороться не за лучшие условия продажи РС, а за уничтожение условий, которые принуждают продавать свою РС, что будущий общественный строй должен эмансипировать «человеческую рабочую силу от ее положения «товара», (К.Маркс, Ф.Энгельс соч. Том 2, с.206).

В экономической литературе социализма превалировало положение о «непосредственном общественном характере природы РС», о несовместимости «реального социализма» с безработицей и т.д.

В обществе отсутствовала безработица, а экономическую основу общества составляла социалистическая собственность, значит отсутствовал и Рынок РС, который присущ только капитализму.

Идеологическая основа о том, что в условиях социализма РС не является товаром, служила теоретической базой многих исследований и разработок. Считалось, что краеугольными принципами социализма как общественного строя является обеспечение полной занятости, недопустимость безработицы и эксплуатации, гарантирование работы, права на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, квалификацией и с учетом общественных потребностей. Более того, признавая необходимость повышения ПТ в ряде работ допускались возможности неэффективного использования ТР в угоду идеологическим догмам.

В государственной политике проводился принцип всеобщей («поголовной») занятости (вплоть до уголовной ответственности).

Считалось, что каждый работник – это хозяин средств производства и он не мог продавать свою РС, РС может продаваться только при капитализме. Работник фактически отстранялся от реального участия в управлении производством и распределением произведенной продукции. Одновременно низкий уровень оплаты труда позволял государственным структурам жестко управлять ТР и регулировать трудоустройство.

Уравниловка снизила заинтересованность работников в результатах труда, и в «союзе» с бюрократической бездарностью привели к застою.

При господстве государственной собственности и административных командных методов управления трудовое право и его нормы были созданы применительно к ситуации, когда государство – монополист выступает в качестве и законодателя, и исполнителя законов, и нанимателя на предприятие, являющиеся его, государства, собственностью. Оно было неспособно эффективно выполнять роль регулятора трудовых отношений.

Неэластичный механизм управления трудом должен быть заменен более гибким. Развиваются рыночные отношения и в сфере труда. Это означает не

только появление таких понятий как товар, стоимость, купля – продажа РС, но и юридическое закрепление этих отношений в законодательстве о труде.

Реальный социализм был построен на 4 основных механизмах:

- 1) идеологии
- 2) сплюснутой структуре социальной стратификации
- 3) номенклатурной кадровой политике
- 4) системе хозяйствования, называемой централизованным планированием.

В результате чрезмерная централизация в управлении экономикой и обществом как бы провоцирует неудовлетворенность масс своим материальным положением и может породить специфические процессы их политизации, выражаются в стремлении повысить уровень жизни вне связи с возможностями общества. В этих условиях в СССР и других странах социализма появляются мысли о переходе к рыночной экономике. Существование и функционирование многоукладной экономики предполагает допущение частной собственности и наемного труда. В соответствии с законом «О государственной экономической системой, соответствующей статусу независимого государства и основывающейся на многообразии и равенстве всех форм собственности» (Ведомости Верховного Совета РТ, 1992 год, п1.)

Исключительное право распоряжается своими способностями есть фактическое признание индивидуальной собственности на РС, т.е. свободы работника не только в личном, но и в экономическом плане. Таким образом, система рыночных отношений отвергает саму возможность принуждения к труду в какой - бы то ни было форме.

Различия между рыночным механизмом и административно – командной системой управления состоит не в том, что в одном случае есть безработица, а в другом нет, а в том, что в условиях рынка безработица официально признается, а безработный получает пособие.

В стране насаждались элементы принудительного труда (выезд горожан на сельхоз работы, закрепление кадров в колхозах и совхозах, труд военных, заключенных и т.д), ограничивалась подвижность ТР (прописка, отсутствие жилья). В результате трудоизбыточные районы существовали с районами острого дефицита рабочих рук, а скрытая безработица – с нехваткой рабочих специальностей.

В свою очередь миф о полной занятости способствовал оправданию существенного низкого уровня з/платы, отсутствия регистрации безработных и их материальной поддержки. РТ в стране существовал, но в деформированном виде. Он не выполнял свои функции из – за несовершенства сложившихся трудовых отношений.

Основными причинами отрицания РТ при социализме являлось:

- а) господство государственной формы собственности
- б) отсутствие реального участия работника в управлении производством и распределении производственной продукции

в) недостаточно гибкое стимулирование труда, результатом чего явилась несоразмерность оплаты труда выполняемой работе

г) жесткая система управления ТР.

В целом занятость при социализме породила недоиспользование труда и относительно низкие темпы экономического роста. Кроме того, сложилась сильно деформированная структура занятости, ориентированная преимущественно на производства ради производства и ради разрушения. (80% промышленности СССР было связано с военным производством).

Чтобы при рыночной экономике предприятия развивались успешно, необходимы не только эффективная организация производства, но и эффективная организация труда, которая регулируется нормами трудового права. Принятые в последние годы нормативные правовые акты в экономической сфере служат основой для формирования РТ. Они выражаются с одной стороны, в закреплении свободы предпринимательской деятельности, а с другой – в предоставлении человеку исключительного права распоряжаться своими способностями и трудом. В условиях переходного периода, как показывает опыт стран, временный рост уровня безработицы неизбежен.

Высокой в Казахстане остается и скрытая безработица. Этому способствует следующее:

- 1) статус безработного не дает возможности трудоустроиться
- 2) размер пособия по безработице неадекватен прожиточному минимуму
- 3) сложна процедура назначения и своевременного получения пособий.
- 4) Неработающие сознательно не ищут работу в надежде на то, что их предприятие вновь заработает
- 5) Определенный контингент нерабочих граждан считает не престижным обращаться на биржу труда.

В переходный период необходима разработка Государственной Концепции на РТ и правового механизма его реализации. При этом необходимо учитывать следующие факторы, воздействующие на ТР в РК:

- структурные изменения экономики:
- инвестиционный потенциал:
- государственная поддержка малого и среднего бизнеса, создающие дополнительные РМ:
- формирование системы социального партнерства работников, работодателей, государства в обеспечении гарантии занятости, решении вопросов оплаты условий и режима труда:
- демографические параметры пополнения трудоспособного населения;
- возрастание оттока сельского населения в города.

На трудовое поведение работников оказывают воздействие как нормативные так и ненормативные факторы воздействия. Нормативная система складывается из социально – экономических отношений, которые воздействуют на трудовое поведение, активность работников через систему

идей, традиций, обычаев, норм поведения. Ненормативная система регулирования опирается в основные компоненты: потребность, интересы, ценности.

Последовательный анализ проблем, связанных с правовой природой РТ позволяет сформулировать следующие основные выводы:

Рынок- специфический способ организации производственной деятельности. Эффективность действия рынка зависит от адекватности нормативно-правовой основы и наличие соответствующих правовых институтов

РТ представляет собой совокупность социально-экономических, общественных отношений, регулируемых правовыми нормами и институтами, обеспечивающих оптимальную сбалансированность спроса и предложения РС и эффективное использование труда.

РТ рассматривается в узком и широком смысле. ОТ в узком смысле – регулирует трудовые отношения безработных. РТ в широком смысле – представляет совокупность общественных отношений, регулируемых комплекс взаимоотношений между всеми субъектами трудовых правоотношений на всех стадиях совместного труда.

Трудовое правоотношение на РТ возникает при обязательном наличии трех составляющих: РС, возможности распоряжаться своей способностью к труду, спроса на труд.

Переход на рыночные принципы трудовых отношений является определяющим, поскольку изменение характера труда связано не с административно – правовым принуждением, а экономическими интересами.

Целесообразна разработка концепции государственной политики на РТ и правового механизма ее реализации.

Формирование стимулов к труду в условиях перехода к рынку должно опираться на различные факторы мотивации.

Переход РК к рыночным отношениям требует радикального совершенствования законодательства о РТ.

Правовая неотрегулированность трудовых отношений в новых условиях в значительной мере вносит хаос в систему найма и увольнения РС.

Чтобы на рынке устремления каждого субъекта не нарушали устоев общества, необходимы правила, соблюдения которых обеспечивается принудительной силой государства. В их качестве выступает правоосновой регулятор механизма хозяйствования. Но рыночные отношения нельзя насаждать сверху законодательными и административными мерами. Они лишь снимают преграды на пути к рынку, создают дополнительные экономические стимулы. Именно в этом ракурсе, следует рассматривать принятые на начальном этапе перехода к рынку закона Республики: “О развитии конкуренции и ограничении монопольной деятельности” от 11 июня 1991г., «О хозяйственных товариществах и акционерных обществ» от 21 июня 1991года. «О разгосударствлении и приватизации» от 21 июня 1991 года и др. Но в новых

условиях не могут оставаться неизменные приемы и способы управления совместным трудом.

Начало формированию правовой основы развития РТ в РК положила Декларация о государственном суверенитете КАЗССР. В казахской ССР обеспечивается многообразие и равенство форм собственности и гарантируется их защита. В начале 90-х годов были приняты законы, сыгравшие свою роль на начальном этапе формирования РТ: «Закон о занятости населения», «О Профсоюзах», «О колхозных договорах», «Об охране труда» и др. Конституция РК закрепила «право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессий». Согласно закону «о труде» данное право гарантируется защитой от безработицы и запретом применения принудительного труда.

Трудовое законодательство тесно связано с гражданским законодательством. Последнее, регулируя товарно-денежные и иные отношения, регулирует и отношения, связанные с трудом и его результатами. Так, теоретической основой трудовой правосубъектности является гражданско-правовые принципы о физических и юридических лицах и их правовом статусе. Но трудовое право базируется и на методах административного права.

Принятие в РК ряда Указов, имеющих силу закона, регулирующих трудовые отношения отдельных категорий работников (гос. служба), позволяет, во-первых, обеспечить социально-правовую защиту определенным категориям работающих, независимо от их социального и служебного положения, во-вторых, в целом сохранить принципы распространения на них общего трудового законодательства.

В связи с принятием закона «О труде в РК» в структуре Министерства труда и социальной защиты населения РК создается правовая инспекция труда. На нее возложена обязанность по обеспечению в организациях страны трудовых прав и гарантий трудящихся по таким вопросам, как :

- своеобразная выплата заработной платы, компенсации и других гарантий;
- соблюдение законодательства о трудовом договоре;
- соблюдение законодательства о режиме рабочего времени и времени отдыха и другим вопросам законодательства о труде.

Государство по природе своей вечно, и его юридическое существование не допускает никакого перерыва. Вопрос о соотношении государства и экономически практически существовал всегда, и каждый раз вставал по новому.

В условиях командно – административной системы, интересы производства были первичны, а интересы человека вторичны. По этому поводу, известный экономист Н.Я Петраков говорил, что «ни одному правителю не приходило в голову диктовать своим подданным, когда пахать, сеять или убирать урожай. Тем более никакое государство не обещало народу накормить его, само от народа кормилось». И только Сталин провозгласил, что Советское государство знает, что лучше производить, и лучше для потребителей, сколько и чего потреблять. В результате, экономическая свобода граждан была ограничена, реальным собственником средств производства становится

государство (бюрократия). Государство – становится крупным монопольным хозяйствующим субъектом.

В правовой форме эти процессы опосредовались полной зарегулированностью экономической и социальной деятельности, отсутствием свободы при создании материальных благ, так и при их получении.

Результаты: падение заинтересованности в труде, низкий уровень обеспеченности и потребления.

Рыночная ориентация казахстанской экономики предполагает создание структур, действующих на основе новых принципов хозяйствования.

К ним относятся негосударственные банки, фондовые биржи, центры занятости, брокерские и дилерские конторы, аудиторские, маркетинговые, консалтинговые фирмы, деятельность которых регулируется обновляющимся законодательством.

В начальный период перехода к рыночным отношениям, в ряде стран СНГ стала складываться политика невмешательства государства в регулирование РТ. РК еще на начальном этапе приняла сторону активного использования государственного регулирования, осуществляемого через бюджет, налоговую, кредитную и социальную политику.

Государство должно вмешиваться в жизнь рынка в той степени, в которой это требуется для борьбы с монополизмом, для поддержания, конкуренции и контроля за теми сферами, где принципы свободной конкуренции неосуществимы. Под контролем государства должна находиться и вся социальная сфера, связанная с обеспечением нормальной жизнедеятельности страны.

Формы воздействия государства на РТ бывают двоякого рода:

1. Это формы, выражающие прямое регулирование (совокупных средств, обеспечивающих занятость реализующихся посредством правоотношений, стороной, в которых выступают по общему правилу и его органы).

2. Косвенное регулирование РТ (путем законодательного ограничения, принципа свободы трудового договора). Т.о. формирование и регулирование РТ в РК осуществляется при непосредственном воздействии, вмешательстве государства. Его активная регулирующая роль особенно характерна для переходного периода к рыночной экономике. В этих условиях механизм государственного регулирования должен:

- содействовать преодолению чрезмерного огосударствления отношений в сфере труда;

- обеспечить юридическую базу для эффективной занятости и социального партнерства;

Одним из новых организационных форм профессиональных взаимоотношений в постсоциальных странах является институт социального партнерства.

Осуществляется переход от дерриктивного регулирования к договорному, от «Единства интересов» работодателей и работников к поиску взаимоприемлемых условий совместной работы, социальному партнерству.

В Западноевропейских системах РТ, главную роль в регулировании рынка РС играют коллективные переговоры между профсоюзами и предпринимателями.

Государство – центральный, но не единственный субъект социальной политики. Как отметил канцлер ФРГ Г.Коль, «Государство лишь создает рамки для развития экономики». Поэтому задача поиска компромисса ложится на свободные организации предпринимателей и трудящихся.

Социальное партнерство – это система взаимоотношений между социальными партнерами, государством, трудящимися и предпринимателями – в целях достижения компромисса при решении социально-экономических задач. Сущность СП относится к правовым принципам взаимодействия, прежде всего, главных участников производственного процесса – работника и работодателя. В число участников непременно включается и государство, так как любой производственный процесс связан со всеми иными факторами общественной жизни, в которой государство выполняет роль посредника и функцию защиты коренных интересов общества.

Преобладание договорного регулирования над централизованным государством позволяет активировать участие работников и работодателей в установлении условий труда и развитии их отношений на основе социального партнерства.

Регулирование трудовых отношений должно осуществляться на уровнях:

- бипартизма (работник – работодатель);
- трипартизма (работник – работодатель – государство).

Основные законодательные акты регулирования СП в РК:

1. Постановление МТ и СЗН «Основные направления достижения социального партнерства в РК» от 29.06.92г.
2. Закон «О коллективных договорах»
3. «Декларация об основах сотрудничества», принятая кабинетом Министров РК, Советом Федерации профсоюзов РК и Союзом промышленников и предпринимателей РК, в июле 1993 года
4. Постановление Президента РК от 19.12.94 года «О СП в области социально – экономических и трудовых отношений».

Согласно постановлению (4), с целью создания СП в стране впервые вводится в практику и ежегодное заключение на республиканском уровне генерального соглашения, между Кабинетом Министерств РК, республиканскими объединениями профсоюзов и работодателей. Также создана трехсторонняя комиссия по СП. В ее задачи входят:

- а) разработка проектов генерального соглашения;
- б) проведение трехсторонних консультаций;
- в) выработка согласованных вариантов, решений социально – экономических проблем;
- г) контроль за выполнением генерального соглашения.

В РК наравне с Генеральным Соглашением принимаются отраслевые (тарифные), областные соглашения, с учетом специфики отрасли, территории, предприятия.

Тема: Социальное развитие и уровень жизни.

В функционировании РТ большую роль играют демографические факторы. К ним можно отнести половозрастной состав населения и трудовых ресурсов, размер и состав семьи (количество взрослых детей т т.д.), соотношение сельского и городского населения, естественное движение населения и т.д.). Демографический аспект может серьезно повлиять на структуру занятости, поэтому появляется актуальность более тщательного его изучения. При этом следует иметь ввиду, что влияние демографических процессов на занятость населения преломляется через социально – экономические аспекты и поэтому не всегда носит прямой характер.

В экономической науке отмечают 2 основных способа воспроизводства РТ: первый или традиционный тип воспроизводства населения унаследован от колониальных времен. При этом типе уровни рождаемости высоки, особенно высока смертность новорожденных. Второй тип – характеризуется 2 низкой смертностью и сознательно регулируемой рождаемостью. Второй тип охватывает 2 фазы. В первой фазе наблюдается снижение уровня смертности при высокой рождаемости, во второй-снижение уровня рождаемости при низкой смертности.

На динамику ТР непосредственное влияние оказывает численность населения, которая характеризует потенциальную массу живого труда, находящегося в распоряжении общества в каждый момент для удовлетворения своих потребностей. Являясь исходной базой для определения количественных и качественных характеристик ТР, она изменяется по отдельным периодам неравномерно.

В статистике населения выделяют демографические группировки по полу, возрасту, семейному положению, национальности.

Численность населения не остается неизменной. Изменение численности населения за счет рождений и смертей называют естественным движением. Показатели рождаемости и смертности являются социальными индикаторами, характеризующими развитие страны.

У женщин смертность от несчастных случаев увеличивается с возрастом более плавно. Высокая смертность мужчин от несчастных случаев, отравлений и травм, связана с профессионально – отраслевой структурой работающих мужчин. Несчастные случаи, отравления, травмы – это прежде всего высокая смертность населения трудоспособного возраста.

В отличие от естественного движения населения механическое движение обладает меньшей инертностью и больше всего зависит от государственной политики в области развития и размещения производительных сил. Миграция обеспечивает необходимое соответствие между потребностью и наличием РС в различных регионах страны.

Миграция ведет к обновлению кадров. Вместе с тем при недостаточной организации государственного регулирования процессов миграции, это приводит к нарушению диспропорции в половозрастном составе населения и чрезмерном росте крупнейших городов за счет сельского населения, особенно молодежи. Миграция влияет и на сдвиги в образовательном уровне населения.

В формировании ТР играет роль и маятниковая миграция. Она характерна для всех районов республики, но степень интенсивности у нее различная. Основными причинами является отсутствие работы по профессии и плохие условия работы, а также возможность иметь круглогодичную постоянную работу, которую в сельской местности не всегда можно найти.

Для уменьшения сельской миграции в настоящее время необходимо:

- сократить масштабы переселения населения по направлению «село город»
- стимулирование более высокой миграции в направлении «город – село»
- повышение приживаемости в селе новоселов.

Одной из важнейших проблем занятости, имеющей демографический аспект, является проблема продолжительности периода трудовой деятельности. Она является важнейшим показателем дееспособности РС и существенно влияет на многие стороны воспроизводства РС. От ее продолжительности зависит время совместного труда различных поколений населения. Продолжительность трудовой деятельности также влияет на соотношение между работающими в народном хозяйстве и неработающими.

Методика определения среднего периода продолжительности трудовой деятельности основывается на учете влияния следующих факторов:

- среднего периода сохранения полезной трудоспособности;
- юридически установленного в стране трудоспособного возраста.
- уровня занятости трудоспособного населения.

За исходную величину расчета принимаются средняя продолжительность трудоспособного возраста, которая соответствует для мужчин 44 (?) года, а для женщин – 39 лет.

Но на среднюю продолжительность трудовой деятельности влияют также и следующие факторы, а именно: учеба части населения в дневных стационарах; ранний выход некоторых категорий населения на пенсию; инвалиды 1 и 2 групп, которые не могут трудиться; уровень рождаемости и уровень смертности в трудоспособном возрасте.

По мере глобализации мировой экономики, все более важным фактором экономического, социального и демографического развития многих стран становится международная миграция РС и населения.

Международная миграция РС представляет собой процесс перемещения ТР из одной страны в другую с целью трудоустройства на более выгодных условиях, чем в стране происхождения. Международная миграция РС является частью более широкого явления – международной миграции населения, когда данный процесс не связан прямо с трудоустройством.

Международная миграция включает 2 основные составляющие: эмиграцию (выезд) и иммиграцию (въезд). Международная миграция включает также процесс репатриации – возвращение в страну происхождения ранее выехавших из нее граждан.

Международные мигранты подразделяются на 5 основных категорий:

- иммигранты и не иммигранты, легально допущенные в страну;
- работники – мигранты по контракту;
- нелегальные иммигранты;

- лица, просящие убежища;
- беженцы.

Международная миграция РС – это объективный процесс, присущий рыночной экономике. Существует несколько теорий, объясняющих причины и направленность международных миграционных процессов. Наиболее распространенный концептуальный подход исходит из классической теории и, в частности, из представления о соотношении факторов «выталкивания» и «притяжения» населения и РС, как главных движущих сил данного процесса. Согласно классической (Е. Равенштайн, А. Люис, Дж. Фей, Г. Ранис) и неоклассической теории (Дж. Харрис, М. Тодаро) избыточные трудовые ресурсы мигрируют из преимущественно сельских районов с низкой предельной производительностью в более развитые урбанизированные районы. Часто решение о миграции объясняется индивидуальными представлениями о более благополучных районах и странах, а не фактическим положением вещей. Этим, например, экономисты – неоклассики объясняли миграционные потоки в урбанизированные районы с высокой безработицей.

В отличие от классических теорий, приверженцы исторических и структуралистических концепций объясняют миграцию экономическим и политическим неравенством различных субъектов (стран, регионов, индивидов), когда более сильные субъекты определяют направленность миграционных потоков в выгодном им направлении. Эти же теории признают важность таких факторов, как этнические и семейные связи среди мигрантов, роль государственного регулирования в данной области.

В реальной жизни все перечисленные подходы и объяснения дополняют друг друга и переплетаются.

Процесс международной миграции оказывает не только экономическое, но и многоплановое, социальное, демографическое и социально-психологическое влияние как на страны – доноры, так и на принимающие страны.

Основными источниками новых мигрантов для США были Канада (страны – доноры,) и Западная Европа (в 60х годах), в 70-80хх годах – Латинская Америка и Азия (84% всех иммигрантов).

Процесс международной миграции РС и населения регулируется национальным законодательством различных стран и международными правовыми актами.

В законодательстве находят отражение 2 тенденции: одна – к открытой экономике и соответственно к свободному перемещению ТР и населения; другая – к протекционизму и ограничениям в области международной миграции.

В каждой стране вырабатывается национальная миграционная политика. Это комплекс законодательных, организованных и иных мер, направленных на регулирование и лишение гражданства или иного статуса проживания в ней иностранной РС. Создание системы социальной защиты работников мигрантов в период их работы за рубежом, регламентирование потоков беженцев и их социальную защиту.

С целью недопущения неконтролируемого влияния международной миграции на социальную обстановку и РТ большинство развитых стран проводит определенную миграцию протекционистскую политику, призванную защитить интересы своего населения и экономики. Так, в США по закону об иммиграции, с 1995 года в страну ежедневно допускается не более 675 тыс. человек.

В связи с ростом политической и демографической нестабильности в 90-х годах, усложнением процесса адаптации и трудоустройства иммигрантов многие европейские страны также ужесточили свои иммиграционные законодательства. Это связано с политическими изменениями в Восточной Европе, Войной в бывшей Югославии, распадом СССР.

Международные конвенции, в том числе Всеобщая декларация прав человека принятая ООН 10.12.48г. объявляют свободный выбор места жительства и работы в качестве основополагающих прав человека. Вместе с тем международные правовые акты, регулирующие процессы миграции между странами – участницами соглашений, а также с третьими странами, устанавливают либеральные нормы перемещения и РС внутри интеграционных группировок и ограничительные – по отношению к третьим странам.

Так в рамках ЕС подписан ряд конвенций, регулируемых международные миграционные потоки населения и РС. В их числе, §52 Римского договора 1957 года, вступивший в силу в 1968 году и предоставляющий работникам всех стран ЕС право поиска работы в странах – участницах; Шенгенское соглашение 1985 года, вступившее в силу в 1993 году и устанавливающее единые визовые правила въезда в страны- участницы соглашения; Дублинская конвенция 1990 года, устанавливающая правила предоставления убежища.

Международная миграция РС влияет на состав ТР как стран-доноров, так и принимающих стран создает новую ситуацию на РТ, приносит немало изменений в социальную и политическую жизнь многих принимающих стран.

Последствия для принимающих стран:

- 1) большой приток “умов” вносит весомый вклад в развитие науки , медицины, искусства
- 2) большой приток “умов” увеличивает поступления в бюджет (в 90-х годах в США проживало 13 миллионов иммигрантов, их налоги составляли 240млрд.\$ в год, а социальные пособия ,выделяемые государством им 5 млрд. \$)

Последствия для стран-доноров:

- 1) ученые повысив свою квалификацию возвращались на родину, положив начало научным школам;
- 2) доходы от эмиграции, т.е. денежные переводы эмигрантов в свои страны.

ПЕРЕЧЕНЬ УМЕНИЙ

Т П/П	Умения	Алгоритмы
Л	<p>Расчет пенсий по формуле: $P = 3 \times Z_{\text{и}} + 1\%$ (за каждый год работы сверх стажа, но не более 12 лет) + Н, где $Z_{\text{и}}$ - минимальная заработная плата; Н — надбавка.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить минимальную заработную плату. 2. Определить надбавку. 3. Рассчитать пенсию.
2	<p>Расчет численности трудовых ресурсов по формуле: $ТП = НИ - НЛ + p, +$ где $Н$ - население трудоспособного возраста; НИ - неработающие инвалиды и и группы трудоспособного возраста; НЛ - неработающие льготные пенсионеры; $Рп$- работающие подростки $Рпен$ - работающие пенсионеры.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определить численность населения трудоспособного возраста. 2. Определить численность неработающих инвалидов I и II групп трудоспособного возраста. 3. Определить численность неработающих льготных пенсионеров. 4. Определить численность работающих подростков. 5. Определить численность работающих пенсионеров. 6. Рассчитать численность трудовых ресурсов.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

ТЕМА: Предмет, содержание и задачи курса.

1. Что говорит нам новая экономическая теория домохозяйства о возможных изменениях индивидуального трудового поведения в семье, где родился ребенок? Выберите один из следующих ответов.

- А) Член семьи, получающий самую высокую зарплату в семье, возможно, будет работать больше.
- Б) Члены семьи, которые могут получать только маленькую зарплату, будут работать меньше или совсем не будут работать.
- В) Все вышесказанное
- Г) Ничего из вышесказанного

2. Какая из нижеприведенных характеристик не является характерной особенностью рынка труда в отличие от всех остальных рынков?

- А) Три типа агентов (рабочие, служащие, правительство) с различными целями.
- Б) Множество социологических, институциональных и юридических ограничений.
- В) Несовершенство рынка по причине недостатка информации, неопределенности риска.
- Г) Сложная цена со множеством одновременных функций.

ТЕМА: Спрос и предложение на рынке труда.

1. Если ежедневно свободное время рабочего составляет 17 часов, то количество его рабочих часов:

- А) неопределено
- Б) 17
- В) 7
- Г) 8

2. Что говорит нам экономическая теория рождаемости, основанная на новой теории экономики домашнего хозяйства, об эффективной демографической политике в экономически менее развитых странах, испытывающих демографический взрыв.

- А) Взимать штраф за каждого новорожденного, следующего после первого ребенка в семье.
- Б) Не обучать девочек дальше начальной школы.
- В) Увеличить возможности работы для женщин.
- Г) Ничего

ТЕМА: Качество рабочей силы

1. Уровень безработицы определяется как соотношение:

- А) Количество безработных к общему числу населения.
- Б) Количество безработных к количеству людей, относящихся к рабочей силе (безработные плюс работающие),
- В) Количество безработных к количеству работающих,
- Г) рабочей силы к населению трудоспособного возраста.

2. Для отдельной страны с высоким растущим уровнем безработицы определено, что эффект рабочего, отчающегося найти работу доминирует над эффектом дополнительного рабочего. Это означает, что безработица:

- А) Недооценена,
- Б) Переоценена
- В) Правильно определена,
- Г) Не имеет отношения к вышесказанному факту.

ТЕМА: Дискриминация на рынке труда.

1. Если работающему человеку гарантирован определенный нетрудовой доход, он будет работать:

- А) только за более высокую чем раньше зарплату.
- Б) даже за зарплату ниже «критической» зарплаты,
- В) меньше количество часов, если он вообще будет работать,
- Г) Также, как и раньше

2. Разрешение пенсионером работать и сохранять полную пенсию приведет к следующему результату:

- А) Уменьшит общее количество работающих пенсионеров,
- Б) Увеличит общее количество работающих пенсионеров,
- В) Увеличит общий уровень занятости
- Г) Уменьшит безработицу.

ТЕМА: Мобильность рабочей силы.

1. Обычно у женщин с высоким уровнем образования уровень трудовой активности:

- А) выше, чем у мужчин, имеющих такой же уровень образования
- Б) ниже, чем у женщин, имеющих более низкий уровень образования
- В) отражает их инвестиции в образование в том смысле, что они чаще и дольше остаются в рабочей силе
- Г) отражает их более позднее вступление на работу, в результате чего трудовой период их жизни короче

2. У мальчика, у которого есть только \$6 на карманные расходы, имеется единственный выбор: кока-кола (по \$2 за баночку) и гамбургер (\$1 за каждый).

ТЕМА: Заработная плата.

1. Введение минимальной зарплаты, выше равновесной зарплаты на конкурентном рынке труда, приведет к:

- А) более высокому уровню зарплаты и занятости
- Б) более низкой занятости, но не к безработице
- В) потере работы частью рабочих, некоторые из которых останутся безработными
- Г) некоторому снижению занятости и еще большему увеличению безработицы

2. Может ли индивидуальная кривая предложения труда достичь нулевого уровня рабочих часов? Если да, то в какой части кривой и при каком уровне зарплаты?

ТЕМА: Производительность и эффективность труда.

1. Как теория экономики домашнего хозяйства объясняет загибающуюся назад кривую индивидуального предложения труда? начертите график и обозначьте оси координат.
2. Объясните, каким образом увелечения реальной зар.платы может стимулировать работающих к сокращению своего рабочего дня и одновременно привести к увилечению общего объема совокупного труда в экономике.
3. Определить прирост производительности труда в условно-натуральных показателях на основании данных, приведенных в таблице (численность рабочих не меняется)

Изделие	Кол-во изделий		Трудозатраты на 1 изделие, норм-ч
	по плану	фактически	
№1	100	120	20
№2	250	255	15
№3	760	620	5

ТЕМА: Нормирование и условия труда.

1. За последние 100 лет реальная зар.плата выросла, а продолжительность рабочей недели сократились. Как можно прокомментировать это с точки зрения кривой предложения рабочей силы отдельно взятого работника? Объясните воздействие двух эффектов, влияющих на положение и форму кривой предложения рабочей силы.
2. Средняя дневная выработка товарной продукции на одном предприятии 54 тенге 80 тиын, на другом-59 тенге 73 тиын. Установленная правилами трудового распорядка продолжительность рабочей смены на первом предприятии 7 ч 40 мин, а на втором -8 ч 12 мин. Определить на каком предприятии производительность труда выше, если оба предприятия выпускают сравнимую продукцию.

ТЕМА: Профсоюзы на рынке труда.

1. Определить выработку на одного работника по товарной продукции и нормативной стоимости обработки, если объем товарной продукции в оптовых ценах 9160 ты. тенге, структура затрат (в % ко всей стоимости) следующая: зарплата производственных рабочих с начислениями-13, цеховые расходы-12, общезаводские расходы-10, сырье и основные материалы-35, вспомогательные материалы-5, поставки по кооперации-15, прибыль-10. Среднесписочное число рабочих 534 человек.
2. Определить выполнение плана по производительности труда при измерении ее по нормативной чистой продукции, если норматив прибыли на единицу продукции 29 тенге, зарплаты-21 тенге, объем продукции по плану 100 тыс.шт., фактически-103,5 тыс.шт., численность работников по плану 910, фактически-900 человек.

ТЕМА: Безработица и ее виды.

1. За счет развития соревнования и совершенствования системы оплаты труда фонд рабочих дней в году возрос с 226 до 231, а внутрисменные потери рабочего времени сократились с 20 до 15 мин. в 8-часовую смену. Кроме того, обмен передовым опытом между бригадами обеспечил повышение выполнения неизменных норм выработки со 116 до 119%. Определить прирост производительности труда за счет социальных факторов.
2. Относительное высвобождение работников на предприятии составило: за счет материально-технических факторов-86, за счет улучшения организации труда и производства-51 и за счет развития соревнования и других социальных факторов-44 человек. Рассчитать прирост производительности труда за счет экономии рабочей силы по каждой группе факторов и их совокупности – если исходная численность работающих была 2650 человек.

ТЕМА: Государственное регулирование рынка труда.

1. В газете была напечатана статья, в которой рассказывалось о том, как один водопроводчик, устраняя неисправность водопроводной сети, узнал, что он выиграл в лотерею 8 млн. долларов. Он бросил свою работу на полдороге, объяснив это так: у клиента была отключена вода, и я сказал ему: «Тебе не повезло, приятель» - и предложил ему найти другого водопроводчика. Какой принцип индивидуального предложения на рынке труда иллюстрирует этот пример?

ТЕМА: Социальное развитие и уровень жизни.

1. Под влиянием ряда технических факторов производственная трудоемкость на 1 тыс. тенге. Продукция снижена со 173 до 161 чел-ч. За счет мероприятий по совершенствованию управления предприятием высвобождено 23 работника (исходная численность промышленно-производственного персонала 1775 чел.), реализация НОТ позволила сократить потери рабочего времени с 11 до 7%. Рассчитать прирост производительности труда по трем группам факторов.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Основные законодательные акты о труде в Республике Казахстан/Сост. А. С. Кузьярина. – Алматы: ЮРИСТ, 2005. – 86с.
2. Адамчук В.В. Экономика и социология труда. Москва –2000г.
3. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда. Москва –2000г.
4. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Алматы - 1998г
5. Каренов Р.С. Кадровый менеджмент. – Алматы, 1998г.
6. Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М,98г.
7. Волгин Н. А. Рынок труда и доходы населения. Москва, 1999г.
8. Курс экономики: Учебник /Под редакцией Б.А.Райзберга. – М, 2001г.
9. Экономика труда и социально трудовые отношения. Учебник/ред. Г.Г. Мельникян, Р.П. Колосова М: Издательство МГУ, 96 – 623с
10. Горелов Н.А. «Экономика трудовых ресурсов» М: Высшая школа 1980
11. «Менеджмент» под ред. профессора М.М. Максимцова, профессора А.В. Игнатъевой – Москва: Издательство «ЮНИТИ»,1998
12. Уткин Э.А. «Курс менеджмента» - Москва: ЗЕРЦАЛО,2000
13. Производственный менеджмент под редакцией профессора С.Д. Ильенковой – Москва: Издательство «ЮНИТИ», 2000
14. Экономика предприятия под ред. профессора В.Я. Горфинкеля, профессора В.А.Швандара – Москва: Издательство «ЮНИТИ», 2002
15. В.В. Травин, В.А. Дятлов Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 1997.
16. О.С. Белокрылова, Е.В. Михалкина Экономика труда: Конспект лекций – Ростов – на – Дону: Феникс, 2002.
17. А.А. Радугин Основы менеджмента. – М: Центр, 1998.
18. А.С. Карибджанова Социальная защита населения. – Алматы: Экономика,99.
19. М.А. Катыкбаев, А.С. Капекова Структурные сдвиги в современной системе занятости (на примере Республики Казахстан) Алматы: Дарын, 2001.
20. В.К. Гупалов Управление рабочим временем. – М, 1998.

Дополнительная литература:

21. История переписей населения и этнодемографические процессы в Казахстане. – Алматы, 1998.
22. М.Х. Асылбеков, В.В. Козина Казахи (демографические тенденции 80-90-х годов). – Алматы, 2000.
23. Молодые ученые о демографических проблемах в Казахстане: сборник научных трудов. – Алматы: Раритет, 2000.
24. Предпринимательство в Р. К. /Окаев К.О., Смагулова Н.Т., Яновская О.А., Бикетова Е.Б., Асангалиева Р.,Абдуллина З.Т., Даирова Р. - Алматы: Экономика, 2000.
25. В.А. Рубе Малый бизнес: история, теория, практика. – М.: ТЕИС, 2000г.
26. Кенжалина Ж. Ш. Оплата труда на промышленных предприятиях Алматы: Экономика, 2002г.
27. К.Б. Бердалиев «Основы управления экономикой Казахстана» - Алматы Экономика, 1998

28. Рыночная экономика Казахстана: проблемы становления и развития. В 2 томах/ под. ред. М. Б. Кенжегузина. Том 2 – Алматы, 2001.
29. Н.А. Абузярова «Обеспечение законности в трудовых отношениях». Алматы, 1997
30. Л.С. Тимошенко «Трудовые отношения» - Алматы: Экономика, 1998
31. Берешев С. Регулирование заработной платы в Республике Казахстан.- Алматы, 2001
32. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости: Учебное пособие.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 190с.
33. Джумамбаев С.К. Рынок труда в казахстанской экономике.- Алматы, 2000.- 138.
34. Н.В. Пошерстник, М.С. Мейксин Заработная плата в современных условиях.- СПб, 2003, 768 с.
35. Шокаманов Ю.К. Человеческое развитие в Казахстане: методология измерения и анализ – Алматы: Агентство РК по статистике, 2003. – 372с.

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ОБЗОР	
ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОД СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ ТРУДА.....	5
Тема: Предмет, содержание и задачи курса.....	5
Тема: Формирование труда как основа организации.....	21
Тема: Мобильность рабочей силы.....	36
Тема: Заработная плата.....	40
ГЛАВА 2. СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА.....	46
Тема: Социально-трудовые отношения.....	47
Тема: Безработица и ее виды.....	53
Тема: Государственное регулирование рынка труда.....	58
Тема: Социальное развитие и уровень жизни.....	66
ПЕРЕЧЕНЬ УМЕНИЙ.....	70
ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	71
РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	75

Формат 60x84 1\12
Объем 79 стр., 6,6 печатных листа
Тираж 20 экз.
Отпечатано
В Редакционно- издательском отделе
КГУТиИ им.Ш.Есенова
г.Актау, 32мкр.