

**Министерство образования Российской Федерации
Владимирский Государственный Университет**

Кафедра менеджмента

Экономика и социология труда

**Конспект лекций
для заочной формы обучения**

**Выполнила:
асс. Штебнер С.В.**

Владимир 2003

ББК 65.9(2)21
60.55-44
УДК 331.1

Основная задача конспекта лекций по дисциплине «Экономика и социология труда» ознакомить читателей, только начинающих изучение специальных экономических дисциплин с основными понятиями экономики труда. Рассмотрены основные аспекты трудовой деятельности человека с учетом социологических элементов труда.

Конспект рассчитан на студентов экономических специальностей дневного и заочного отделения.

Оглавление:

1. НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ	4
Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов	4
Структура формирования трудовых ресурсов	6
Структура трудовых ресурсов	8
2. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ	10
3. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ	13
Сегментация рынка труда	22
Безработица	26
Миграция населения	28
4. ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ	31
Основные этапы работы с персоналом	32
5. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	39
Разделение и кооперация труда	39
Организация, планировка и обслуживание рабочих мест	42
Нормативы по труду	49
Рабочее время и время отдыха	49
Методы изучения затрат рабочего времени	50
6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ	54
Вопросы к экзамену	56

1. НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ.

Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов

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

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги. То есть трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться, таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

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

Под *воспроизводством населения* понимается процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности. Различают три типа воспроизводства населения:

- *расширенное* – характеризуется превышением числа рождений над числом смертей;
- *простое* – в этом случае нет прироста, поскольку число рождений равно числу смертей;
- *суженное* – смертность превышает рождаемость, происходит абсолютное сокращение населения.

Воспроизводство населения имеет не только демографический, но также экономический и социальный аспекты, оно определяет

формирование трудовых ресурсов, освоение территорий, состояние производительных сил, развитие инфраструктуры и т.д.

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

Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения и измеряются с помощью систем коэффициентов. Разница между числом родившихся и умерших при положительном результате называется *естественным приростом населения*.

Коэффициент рождаемости – это отношение числа родившихся за год к среднегодовой численности населения, умноженное на 1000.

Коэффициент смертности – это отношение числа умерших за год к среднегодовой численности населения.

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

Наиболее точные результаты о численности населения дает перепись. Прогнозирование численности населения позволяет выявить ожидаемые изменения численности населения; оценить демографическую ситуацию, складывающуюся как в отдельных регионах, так и в целом по стране; определить численность трудовых ресурсов, развитие их образовательных и профессионально – квалификационного уровня; проследить влияние других социально-экономических и экологических факторов на производственный

процесс. Для определения перспективной численности на краткосрочный период можно использовать методы экстраполяции.

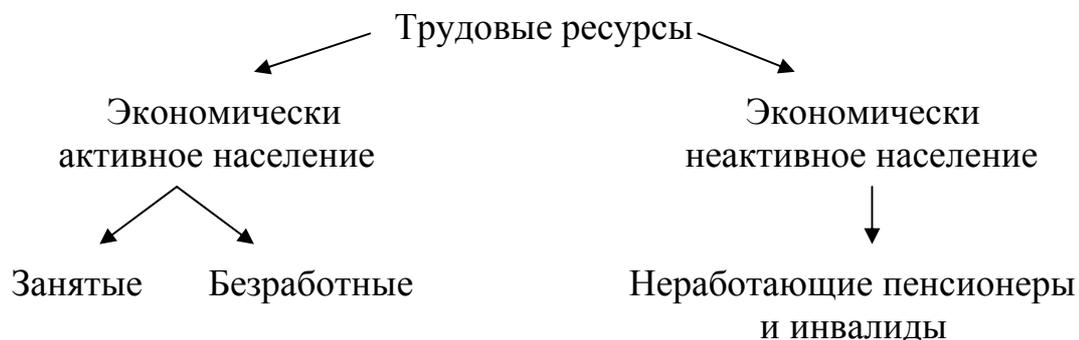
Структура формирования трудовых ресурсов

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин – от 16 до 59 лет включительно и у женщин 16-54г. Границы трудоспособного возраста в разных странах не одинаковы.

Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию
(лет).

Страна	Средняя продолжительность жизни		Возраст выхода на пенсию	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Россия	64	74	60	55
США	71	78	65	65
Германия	72	78	65	60
Англия	72	79	65	60
Австрия	72	79	65	60
Венгрия	65	74	60	55
Польша	67	76	65	60
Франция	72	81	60	60
Австралия	74	80	65	60
Швеция	80	83,7	65	65

Начиная с 1993г. в России осуществлен переход на международную систему классификации состава населения.



Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных, измеряется по отношению к периоду. **Уровень экономической активности населения** – это отношение доли численности экономической активности населения к общей численности населения.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста.

Оно включает в себя следующие категории:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);
- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии из-за потери кормильца при достижении им пенсионного возраста;
- лица, получающие пенсии по инвалидности;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т.п.

- отчаявшиеся найти работу, то есть лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источников дохода.

Структура трудовых ресурсов

Структура трудовых ресурсов включает различные компоненты, характеризующие те или иные стороны трудовых ресурсов:

- пол
- возраст
- образование
- национальность и язык
- общественные группы
- религия
- место жительства
- занятость по сферам
- профессия

Структура трудовых ресурсов по полу имеет важное значение для формирования эффективной структуры занятости по сферам и отраслям народного хозяйства и определяется путем выявления соотношений мужчин и женщин.

Уровень образования – важнейшая из качественных характеристик, определяется средним числом лет обучения, численностью учащихся и студентов, удельным весом специалистов с высшим образованием.

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

Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода.

Темп роста - это отношение численности трудовых ресурсов на конец рассматриваемого периода к их численности на начало периода. Если определяем среднегодовой темп роста, то из этого отношения извлекаем корень n -степени, где n – это количество лет.

Темп прироста – это темп роста минус 1 или 100%(если величина задана в процентах).

2. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

Трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. Зачастую трудовой потенциал отождествляют с трудовыми ресурсами, но трудовой потенциал – это самостоятельная экономическая категория, которая характеризует реальные ресурсы живого труда. Это более широкое понятие, т.к. оно включает в себя не только трудоспособное население в рабочем возрасте, но и тех людей, которые вышли за пределы трудоспособного возраста или же еще не вошли в его пределы, но фактически участвуют в общественном труде.

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристики:

- количественная может быть представлена численностью среднегодовых работников;
- качественная характеристика выражается в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работ.

Трудовой потенциал региона является основным источником обеспечения предприятий кадрами, разрабатываются баланс трудового потенциала, при этом плановая численность трудового потенциала распределяется пропорционально по сферам и отраслям хозяйства с учетом уровня производительности труда.

Баланс трудового потенциала одного из промышленных регионов

	Плановая потреб- ность	Удельный Вес %	Трудовой потенциал	Недос- таток или излишек
1 Сфера материального производства, в том числе:	10989	74	11035	46
а) промышленность	4175	28,1	4183	8
б) строительство	1276	8,6	1279	3
в) сельское и лесное хозяйство	3053	20,5	3059	6
г) транспорт и связь	1242	8,4	1246	4
д) торговля и общественное питание	1088	7,3	1100	12
е) прочие отрасли	155	1,0	168	13
2 Непроизводственная сфера в том числе:	3874	26	4238	364
а) жилищно - коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание	922	6,2	942	20
б) здравоохранение	1314	8,8	1396	82
в) наука	898	6,0	916	18
г) культура и искусство	96	0,7	108	12
д) страхование	132	0,9	172	40
е) аппарат управления	512	3,4	704	192
Итого:	14863	100	15273	410

Вывод: В данном промышленном регионе в сфере материального производства занято три четверти работников (76%), наибольший удельный вес занимают промышленность и сельское и лесное хозяйство (соответственно 28,1 и 20,5%). В непроизводственной сфере основная занятость в области здравоохранения и жилищно-коммунального хозяйства (8,8 и 6,2% соответственно). Баланс трудового потенциала превышает потребность всего на 410 человек, причем в основном в непроизводственной сфере (364 человека), а именно в аппарате управления (192 человека).

Трудовой потенциал предприятий как по численности, так и по профессионально – квалификационному составу складывается под влиянием технических, технологических, организационно – хозяйственных, социальных и демографических факторов. Баланс кадров предприятия может быть отчетным, плановым и перспективным.

В *отчетном балансе* отражается степень соответствия плановых потребностей в кадрах и их фактического удовлетворения.

В *плановом балансе*, исходя из планового объема производства, его структуры определяется общая и дополнительная потребность в кадрах.

Перспективный баланс имеет своей целью определить перспективную работу на некоторое время вперед и установить источники удовлетворения этой потребности.

3. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Рынок труда представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.

В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений:

- 1) это совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда;
- 2) это место пресечения различных экономических и социальных интересов и функций;
- 3) с позиций предприятия – это поле взаимоотношений его сотрудников, т.е. потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы.

Сторонники марксистской теории утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, т.е. способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (оплата труда). Третьи считают рынок труда ресурсным рынком. В качестве основных *субъектов* купли – продажи выступают работодатель –покупатель труда и собственник – продавец ресурса труда. Цена труда выступает в форме ставки – заработной платы, указываемой в договоре, заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу.

Рынок труда имеет ряд важных *особенностей*, накладывающих отпечаток на его функционирование:

1 Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процессе купли – продажи возникают особые отношения.

2 Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка между продавцом и покупателем предполагает длительность отношений.

3 Наличие и действие неденежных аспектов сделки: условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.

4 Наличие большого числа институциональных структур особого рода.: система трудового законодательства, различные системы и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т. д.

5 Высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются огромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной степени отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Главными *составляющими* рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу и совокупный спрос как общая потребность экономики наемной рабочей силе. Таким образом, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название *удовлетворенный спрос на труд*. Непересекающиеся части соответствуют *текущему рынку*.

Текущий рынок труда образуется за счет за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

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

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

Исходя из определения и характеристики рынка труда можно установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регулирующие отношения субъектов на рынке труда, конъюнктуру рынка; службы занятости населения; инфраструктуру рынка труда; систему социальной защиты и т.д.

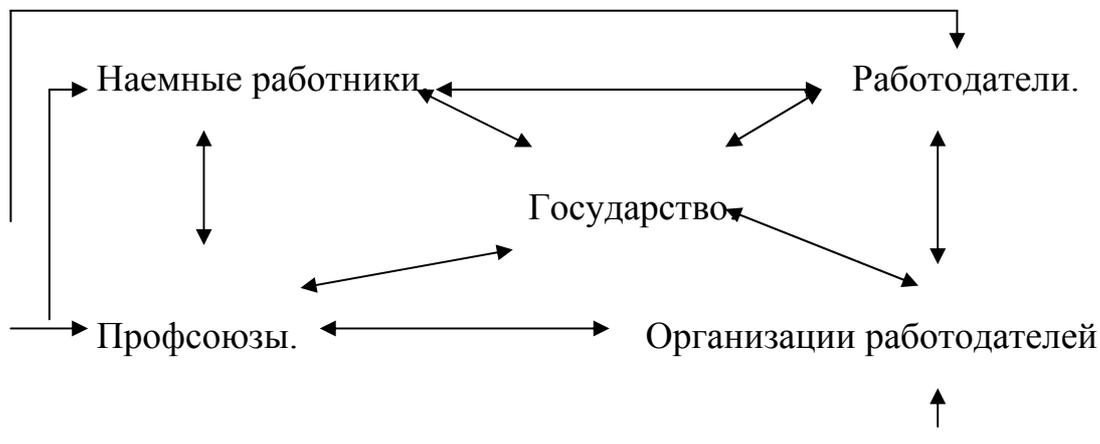
Основными **субъектами** рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатели – наниматель, который может быть представлен разными «фигурами» в зависимости от структуры отношений собственности: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, колхозы, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.д.

Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда других

качеств (ответственность, исполнительность, дисциплинированность, предприимчивость и др.).

Система отношений на рынке труда.



Система отношений на рынке труда складывается из трех основных *компонентов*:

- 1) отношения между наемными работниками и работодателями;
- 2) отношения между субъектами рынка труда и представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);
- 3) отношения между субъектами рынка труда и государством.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования. Рынок труда выполняет ряд функций:

- 1) организация встречи наемных работников и работодателей;
- 2) обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;
- 3) установление равновесных ставок заработной платы;
- 4) решение вопросов занятости населения;
- 5) осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между

отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Конъюнктура рынка – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технологического базиса; благосостояния (уровень дохода населения); развития рынков товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и другие факторы.

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

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

Текущая конъюнктура российского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики.

Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Она –

неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого числа покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

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

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят условия жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных.

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

Основные принципы занятости, придающие отношениям занятости рыночный характер:

- 1) обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде.
- 2) создание государством условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице.

Занятыми в соответствии с законом считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы.
- самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе индивидуально – трудовой деятельностью, предприниматели, а также члены производственных кооперативов;
- избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;
- военнотружущие любых родов войск, служащие в органах внутренних дел;
- трудоспособные учащиеся любых учебных заведений очной формы, включая обучение по направлению службы занятости;
- временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка);
- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда).

Важно определить статус занятости для экономически активного населения, включая и безработных. Различают пять статусов:

1. Наемные работники – это лица, работающие по договору, получающие заработную плату.

2. Работающие на индивидуальной основе – лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок.
3. Работодатели – лица, управляющие собственным либо уполномоченные управлять государством, АО, хозяйственным товариществом и т.п.
4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий – лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.
5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости – это безработные, не занимающиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения *видов занятости*. Различают полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Полная занятость – это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Основной смысл **продуктивной занятости** сводится к тому, что общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая двум важным требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной (содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы). Политика государства должна способствовать тому,

чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимальным продуктивным для общества.

Свободно избранная занятость – предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т.е. работнику.

Приведенные виды занятости отражают состояние количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества. Количественная занятость характеризуется уровнем занятости, т.е. отношением численности занятых к общей численности населения.

В экономической теории и практике разработана система показателей, которая отражает *эффективность занятости*. Первая группа – это пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности.

Вторая группа – уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Экономически этот показатель отражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в работниках, а с другой – потребность населения в рабочих местах. Третья группа – структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства. Четвертая группа – это профессионально – квалификационная структура работающих. Она показывает распределение работающего населения по профессионально – квалификационным группам и отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалификационных работниках.

Сегментация рынка труда

Сегментация рынка труда – это разделение рабочих и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

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

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

Причины разделения рынка труда на сегменты:

- различие в уровне экономической эффективности производства;
- различие в уровне социальной эффективности труда;
- различие в уровне социальной эффективности производства.

Сегментация рынка труда предусматривает **внутренний рынок труда**, который можно охарактеризовать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами.

Внешний рынок труда – это система социально – трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в

значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

Любая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Имеются страны, ориентированные на внешний и внутренний рынок труда. Обычно модель национального рынка формирует: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, система заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений и т.д. Различают несколько наиболее известных моделей рынка труда: японская, американская, шведская.

Японская модель. Для нее характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55 –60 лет, зареботки и размеры социальных выплат прямо зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

Американская модель. Здесь для рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которая принимается каждым штатом отдельно. На предприятии действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства,

продолжительность рабочего времени одного работника не меняется. Коллективными договорами охвачена только четверть работников, мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы.

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

- ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;
- «политики солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или перепрофилировать свою деятельность, а высокоприбыльные фирмы – ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;
- активной политики на рынке труда по поддержке слабоконкурентных работников, для чего предприниматели получают значительные субсидии.

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

Сегментация рынка позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Их набор может включать следующие разновидности:

- демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи;
- географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.);
- социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные навыки, уровень квалификации, стаж работы и т.д.);
- экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности;
- психофизиологические качества работника (личные качества, физическая сила, темперамент и т.д.);
- поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и др.

Рынок труда, как и любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения.

Предложение рабочей силы – это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе – источника средств существования. Предложение труда обуславливается следующими факторами:

- численность населения, прежде всего трудоспособного;
- средним количеством рабочих часов за определенное время;
- количественным составом населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени. Обычно эта потребность выражается в физических лицах или в среднегодовом исчислении. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии.

Безработица

Под **безработицей** понимается несоответствие на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос, причем это несоответствие может быть как в количественном, так и в качественном выражении. Или **безработица** – это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может приложить свою рабочую силу, становится «излишним» населением. По российскому законодательству, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Современные экономисты рассматривают безработицу как естественную и неотъемлемую часть рыночной экономики. В этой связи необходимо большое внимание уделять анализу типов безработицы. Основными ее типами являются: фрикционная, структурная и циклическая, имеется также специфический тип безработицы – скрытая.

Фрикционная безработица связана с изменением в предложении труда. Рынок труда функционирует неповоротливо, не приводя в соответствие количество рабочих и рабочих мест. Фрикционная безработица считается неизбежной и желательной, поскольку инициатива увольнения исходит от самого человека и многие работники при увольнении переходят с низкооплачиваемой, малосодержательной на более высокооплачиваемую и содержательную работу.

Структурная безработица, иногда ее называют «составная». Сущность ее заключается в изменении со временем структуры потребительского спроса и технологии, которые влекут за собой изменения структуры общего спроса на труд. В связи с невозможностью быстрой подготовки новых переподготовки ранее занятых работников возникает дисбаланс спроса и предложения труда в различных отраслях. Структурная безработица более длительная и нежелательная.

Циклическая безработица – это безработица, которая вызывается спадом производства, снижением инвестиций в экономику. Когда совокупный спрос на товары и услуги снижается, занятость сокращается, а безработица растет.

В последние годы в России появился новый тип безработицы – **скрытая**. Спад производства и неадекватное ему сокращение занятости – главная причина скрытой безработицы. Экономической возможностью ее существования является падение реальной заработной платы работников. Скрытую безработицу можно разделить на официальную и неофициальную. К **официальной** скрытой безработице относятся регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лица, вынужденные работать в условиях

неполного рабочего времени. В *неофициальную* скрытую безработицу следует включать избыточную внутрипроизводственную численность работников и тех, кто ищет работу самостоятельно, не обращаясь в службы занятости. Характерными признаками неофициальной скрытой безработицы могут быть неполное и неэффективное использование рабочего времени, недостаточное использование квалификационных и профессиональных способностей работников и т. д.

Полная занятость не означает 100%-го использования рабочей силы. *Полная занятость* означает отсутствие циклической безработицы. Уровень частичной безработицы, сохраняющейся при полной занятости называется уровнем *естественной безработицы*. В зарубежных странах он составляет 4-6%, в России 3-5%.

Главная «цена» безработицы – невыпущенная продукция. Когда экономика не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест для всех, кто хочет и может работать, потенциальное производство товаров и услуг теряется безвозвратно.

Миграция населения

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является степень его *мобильности*, которая отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания.

Мобильность рабочей силы подразделяется на:

1 социально-профессиональную – это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванной различными причинами; она непосредственно связана с текучестью рабочей силы.

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

Миграция рабочей силы – это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения.

Внешняя миграция происходит при пересечении государственной границы. В ней выделяют два потока:

- **эмиграция** – это отток населения за пределы данного государства;
- **иммиграция** – это приток населения на территорию данного государства.

Внутренняя миграция – это миграция внутри страны. В зависимости от действия различных факторов и условий миграция населения может быть различных видов:

1. Если миграция рабочей силы происходит в пределах какого-либо определенного региона и между регионами различного ранга, то делится на внутрирайонную и межрайонную, внутриобластную и межобластную и т.д.
2. В зависимости от времени, на которое перемещается рабочая сила, выделяют безвозвратную (постоянную) и возвратную (временную) миграцию населения.
3. Миграция населения по причинам, ее обусловившим, подразделяется на добровольную и вынужденную, последняя происходит по независящим от мигранта причинам (военные действия, экологические катастрофы, политические конфликты и т.д.).

4. По характеру современной подвижности рабочей силы миграция подразделяется на сезонную и маятниковую. *Сезонная* связана с расширением фронта работ, например, в сельском хозяйстве, а *маятниковая* включает регулярные передвижения рабочей силы из одного населенного пункта в другой и обратно.
5. С точки зрения действующего законодательства миграция может быть законной и незаконной.
6. По способу реализации миграция делится на *самостоятельную*, которая осуществляется силами и средствами самих мигрантов и *организованную* с помощью государственных или общественных органов, предприятий.
7. Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется *трудовой миграцией*.

4. ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

Все работающие на предприятии делятся на две категории:

- **промышленно – производственный** персонал, занятый производством и его обслуживанием;
- **персонал непромышленных организаций** (работники ЖКХ, детских и врачебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию).

Все занятые на предприятии подразделяются на категории: рабочие, руководители, специалисты, служащие, для чего создан классификатор профессий и должностей.

К *рабочим* относятся лица, непосредственно участвующие в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг и т.д.

Руководители – это работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (директор, начальники, управляющие, заведующие, председатели, мастера, главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный электрик, главный редактор и их заместители).

К *специалистам* относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами (администраторы, бухгалтеры, диспетчеры, инженеры, инспектора, математики, нормировщики, механики, ревизоры, социологи, экономисты, юристконсульты и др.)

Служащие – это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, делопроизводители, кассиры, коменданты, секретари-машинистки, статистики, стенографистки).

Работники предприятий распределяются по профессиям, специальностям и квалификации. В практике учета кадров различают списочный состав, среднесписочный и явочный.

В *списочный состав* включаются все работники, принятые на постоянную, сезонную и временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу. В нем каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам.

Среднесписочная численность работников за отчетный месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца.

От списочного состава работников следует отличать *явочный*, который показывает сколько человек из числа состоящих в списке явилось на работу. *Число фактически работающих* – это численность персонала, не только пришедшего, но и фактически приступившего к работе. Разность между явочным числом и числом фактически работающих позволяет определить число лиц, находящихся в целодневных простоях (из-за отсутствия электроэнергии, материала и т.д.).

Основные этапы работы с персоналом

Работа с персоналом включает четыре основных этапа: подбор, оценка персонала, расстановка и обучение.

Подбор персонала заключается в формировании резерва кадров на замещение вакантных рабочих мест. Главной задачей подбора кадров является определение совокупности людей, способных в ближайшей перспективе занять новые рабочие места, изменить род

занятий, исходя из внутренней мотивации, материальных или моральных стимулов. Подбор персонала в значительной степени определяется требованиями к кадрам, сформулированными в подсистеме кадровой политики.

Оценка персонала осуществляется для определения соответствия работника вакантной или занимаемой должности. На этом этапе важно установить потенциал работника, т.е. профессиональные знания и умения, жизненный и производственный опыт, социально-психологический тип личности, состояние здоровья и работоспособности и ряд других характеристик.

Расстановка персонала должна обеспечить постоянное движение кадров исходя из результатов оценки их потенциала.

Обучение персонала предназначено для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений работников современному уровню производства и управления.

Рассмотрим эти этапы подробнее.

Прием (наем) на работу – это ряд действий, предпринимаемых предприятием для привлечения кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных предприятием.

Отбор – процесс, в котором предприятие отбирает из списка заявителей лицо или лиц, наилучшим образом подходящих по критериям для вакантного места, принимая во внимание условия окружающей обстановки.

Процесс набора и отбора кадров.



Оценка персонала служит юридической основой переводов, продвижений по службе, наград и увольнений. Она дает материал для разработки вопросников по найму, позволяет получить информацию для определения заработной платы, различного рода выплат и доплат работникам. Различают два основных вида деловой оценки: оценку кандидатов на вакантную должность и текущую периодическую оценку сотрудников предприятия.

Обучение рабочих и служащих включает в себя 4 основных блока.

1. *Профессиональная подготовка* осуществляется в целях получения рабочей профессии или специальности и предусматривает разные уровни подготовки работников с

получением документа об образовании (диплом, свидетельство). Срок обучения от 1 до 6 лет. Подготовка осуществляется:

- ПТУ лицей;
- Техникум, училище, колледж
- Университет, ВУЗ
- Академия

2. *Повышение квалификации* - это основной способ обеспечения соответствия квалификации работников современному уровню развития науки, техники и экономики.

Этот способ очень популярен в силу ряда причин:

- это дешевле подготовки специалистов;
- меньшая продолжительность обучения (от 1 дня до 1 года, наиболее популярны курсы от 3 дней до 2 недель);
- целевая направленность обучения специалистов и руководителей.

Принципы повышения квалификации:

- всесторонне развитие личности слушателя по сферам человеческой деятельности;
- целевая интенсивная подготовка на базе широкого набора учебных модулей;
- использование методов активного обучения (60-75% от общего фонда учебного времени)
- привлечение высококвалифицированных педагогов;
- гибкая обратная связь со слушателями;
- комплексная оценка потенциала слушателей;
- индивидуально – групповой метод обучения.
- автоматизация учебного процесса с использованием современных технических средств.

Переподготовка кадров предусматривает получение второй рабочей профессии или специальности. Крупную государственную программу переподготовки кадров выполняют областные и городские центры занятости. Программа осуществляется за счет средств местного бюджета, но имеет ряд недостатков:

1 ориентация на краткосрочные курсы обучения продолжительностью 2-3 месяца, когда даже при наличии высшего технического образования сложно освоить новую специальность бухгалтера или финансиста.

2 низкая стоимость образовательных программ, отсюда подрядчиками выступают не лучшие образовательные учреждения по уровню преподавателей и материальной базы.

3 ориентация на заказы предприятий, а не на потребности в рабочих и служащих и модели рабочих мест.

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

К *внешнему движению кадров* относят: оборот по приему, оборот по увольнению, коэффициент текучести кадров. *Внутреннее движение кадров* характеризует:

межцеховое движение, в основе которого лежат технические сдвиги в производстве, организационные перестройки, перестановки одних рабочих в результате выбытия с предприятия других, а также неудовлетворенность условиями организацией труда и быта, отношениями с администрацией или с коллективом и т.д.

межпрофессиональную подвижность, т. е. Переход к новой профессии. Эти перемещения связаны как с техническим прогрессом, так и с реализацией личных интересов.

квалификационное движение – это переход от одного разряда к другому в пределах существующей тарифной системы.

переход работников в другие категории (в специалисты, служащие), реализуется в рамках деления работников предприятия на учетные категории персонала.

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

Для анализа движения работников на предприятии наиболее часто применяются следующие показатели:

1 ***Среднесписочная численность*** = списочное число работников на начало периода + общее количество принятых – общее количество выбывших.

2 ***Общий коэффициент оборота по приему*** - это отношение общего числа принятых в течение отчетного периода к среднесписочной численности работников за отчетный период.

Общий коэффициент оборота по приему представляет собой сумму ***внутреннего коэффициента оборота по приему*** (оборот работников внутри предприятия) и ***внешнего коэффициента оборота по приему*** (принятые извне работники).

3 ***Общий коэффициент оборота по выбытию*** – это отношение общего числа выбывших за отчетный период к численности рабочих на начало отчетного периода.

Этот коэффициент также подразделяется на ***внешний*** и ***внутренний*** коэффициент оборота по выбытию.

4 ***Коэффициент текучести кадров*** – это отношение внешнего оборота по выбытию к численности работников на начало отчетного

периода. Фактически коэффициент текучести кадров соответствует внешнему коэффициенту оборота по выбытию.

5 Коэффициент постоянства кадров – это отношение числа работников, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего отчетного периода к числу работников по списку на начало года.

Задание.

Проанализировать движение рабочих на предприятии за отчетный период.

1 Состояло по списку на начало периода	870 человек
2 Принято по организационному набору	80
3 Переведено из других предприятий	20
4 Переведено в рабочие из других категорий	18
Всего принято	118
5 Переведено на другие предприятия	19
6 Выбыло в связи с уходом на пенсию	26
7 Уволилось по собственному желанию	17
8 Уволено за нарушение трудовой дисциплины	15
9 Переведено из рабочих в другие категории	14
Всего выбыло	91
10 Число рабочих, состоящих в списочном составе весь период	850

5. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Разделение и кооперация труда

Общественная организация труда – это формирование и поддержание естественных, разумных пропорций между сферами приложения труда, а следовательно и между отраслями общественного производства и непроизводственной сферы.

Система общественной организации труда включает различные по масштабам и значимости элементы: организацию взаимодействия между производственной и непроизводственной сферами; внутри этих сфер – отраслевую и межотраслевую организацию труда; внутри отраслей – организацию труда на отдельных предприятиях, а внутри предприятий – в их структурных подразделениях вплоть до организации труда отдельных работников-исполнителей.

Необходимость организации труда обусловлена существованием и развитием таких категорий, как разделение и кооперация труда. *Разделение труда* – это обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда. Различают три вида разделения труда:

1 *Общее* – это разделение между производственной и непроизводственной сферами деятельности людей, внутри них – между промышленностью, сельским хозяйством, транспортом, связью, торговлей, образованием, наукой и т.д. Распределение численности работников между этими сферами может служить характеристикой общего разделения труда и его изменений в ходе развития общества.

2 *Частное* – предполагает разделение внутри сфер и отраслей общего разделения труда. Например, промышленность делится по отраслям, подотраслям, объединениям, отдельным предприятиям;

сельское хозяйство – на земледелие и животноводство, а внутри них – на специализированные отрасли (производство зерна, хлопка, картофеля, садоводство, производство мяса, молока, шерсти). Как и в промышленности, конечной стадией разделения труда в сельском хозяйстве является специализированное предприятие.

3 Единичное разделение труда предусматривает распределение работ и трудовых функций между работниками отдельного предприятия или обособленной организации: по цехам, участкам, бригадам, отдельным работникам-исполнителям, а также по их профессионально - квалификационным группам. Чем сложнее и больше специализировано производство, тем глубже единичное разделение труда работников.

Разделение труда вызывает необходимость объединения труда отдельных работников и их групп в общем трудовом процессе, во взаимосвязанных трудовых процессах на всех уровнях – от рабочих мест отдельных исполнителей и бригад до целых предприятий, подотраслей и взаимосвязанных отраслей народного хозяйства.

Объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности, носит название **кооперации труда**. Сложность и значение кооперации труда возрастают по мере углубления единичного разделения труда. При *предметном* разделении труда, когда на рабочих местах отдельных работников изготавливаются законченные виды продукции, достаточно обеспечить основных производственных рабочих сырьем, материалами, энергией, транспортными услугами, исправным инструментом и оборудованием и т.д. При *подetailном* разделении труда, когда на различных рабочих местах изготавливаются только отдельные детали изделия, причем трудоемкость их изготовления и сборки изделий различна,

возникает задача – объединить труд всех участников данного участка производства, обеспечить *внутриучастковую кооперацию труда*, которая должна обеспечить непрерывность и бесперебойность производственного и трудового процессов, наиболее полное использование оборудования и высокую производительность труда.

Задача уровня и рациональности разделения и кооперации труда заключается в том, чтобы с помощью математического аппарата обосновать и выбрать наиболее эффективный вариант проекта.

Рациональным по показателю использования рабочего времени считается вариант разделения труда, отвечающий условию:

$$U_{\text{п}} - U_{\text{с}} \geq 0$$

$U_{\text{п}}$ – удельный вес общей продолжительности оперативного времени в совокупном фонде рабочего времени при проектируемом варианте разделения труда;

$U_{\text{с}}$ - удельный вес общей продолжительности оперативного времени в совокупном фонде рабочего времени при существующем варианте разделения труда.

$$U_{\text{п,с}} = T_{\text{оп(п,с)}} / \Phi(\text{п,с})$$

$T_{\text{оп(п,с)}}$ – общая продолжительность оперативного времени при проектируемом и существующем разделении труда, ч.

$\Phi(\text{п,с})$ – совокупный фонд рабочего времени при проектируемом и существующем вариантах разделения труда, ч.

$$T_{\text{оп(п,с)}} = P_{\text{оп(п,с)}} * Ч(\text{п,с})$$

Поп (п,с) – продолжительность оперативного времени одного рабочего при проектируемом и существующем вариантах, ч.

Ч(п,с) – численность рабочих при проектируемом и существующем вариантах, чел.

$$\Phi(п,с) = П * Ч(п,с)$$

П – продолжительность рабочей смены, ч

Задание

Определить рациональность функционального разделения труда

№	Наименование показателей	Вариант									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	Численность бригады:										
	до внедрения	14	7	10	6	19	18	33	49	14	
	после внед-я	15	8	8	7	23	21	30	40	16	
2	Продолжительность смены	7	8	8	7	8	7,2	8	7,5	8	
3	Оперативное время:										
	до внедрения	5,5	6,6	7,3	6,1	5,9	5,5	5,6	7	7,6	
	после внед-я	6,1	7,6	6,9	6,6	7,2	5,1	6,3	7,1	6,9	

Организация, планировка и обслуживание рабочих мест

Обязательным условием эффективной, высокопроизводительной работы исполнителей при любых формах разделения и кооперации труда являются организация и обслуживание рабочих мест.

Рабочее место – часть производственного пространства со всем расположенным на нем основным и вспомогательным

технологическим оборудованием, оснасткой, инвентарем инструментом, рабочей мебелью и специальными приспособлениями, необходимыми для производства определенного вида работ.

Все рабочие места классифицируются по ряду признаков:

1 По степени механизации:

- *ручные* – все трудовые процессы осуществляются вручную, с применением ручного инструмента;
- *машинно-ручные* – обработка предметов труда механизмами, но при непосредственном участии работника;
- *механизированные* – основные технологические процессы полностью осуществляются машинами и механизмами, а за работниками сохраняется только функция управления машинами, т.е. энергия человека затрачивается на управление, а не на непосредственное преобразование предметов труда;
- *автоматизированные* – весь технологический процесс осуществляется станком, машиной автоматического действия без участия работника, за которым сохраняется функция пуска и остановки автомата, контроля за его работой и при необходимости наладки и подналадки. У работника часть оперативного времени 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. Работник наблюдает и контролирует ход аппаратурных процессов и при необходимости регулирует их.

2 По признаку специализации:

- *специализированные* – оснащены оборудованием специального назначения, могут выполняться одни и те же операции и виды работ.
- *универсальные* – разнородные работы, оборудование универсальное.

3 По признаку разделения труда:

- *индивидуальные* – где постоянно занят один работник-исполнитель;
- *коллективные* – трудовые процессы осуществляются группами работников;

4 В зависимости от числа обслуживаемого оборудования:

- *одностаночные*
- *многостаночные*

5 По признаку их стабильности:

- *стационарные* – расположенные и оборудованные на одном месте;
- *передвижные* – постоянно перемещающиеся в пространстве.

Планировка рабочего места – целесообразное пространственное размещение в пространстве всех функционально увязанных между собою средств производства, предметов труда и самого работника.

Для обеспечения рациональной планировки рабочего места должны соблюдаться следующие принципы:

1 рабочее пространство должно быть минимальным, но достаточным для свободного перемещения;

2 размещение оборудования осуществляется в основной рабочей зоне, органы управления им - в пределах зон досягаемости работника;

3 обеспечение удобной рабочей позы работника, исключая лишние движения. Рабочая поза должна обеспечивать удобство

положения, хороший обзор рабочей зоны, свободу манипуляций с предметами труда, инструментом и органами управления механизмами и приборами.

4 изучение технологической взаимосвязи каждого рабочего места со смежными. Для каждого рабочего места определяется его площадь, размещение оборудования, проектируются условия труда: освещение, средства связи, обеспечение безопасности работника .

5 рабочая высота и высота сидения должны обеспечивать максимальное удобство;

6 важно соблюдать физиологически приемлемое расстояние между глазами работника и предметом труда.

Следует различать внешнюю и внутреннюю планировку рабочего места. **Внешняя планировка** – это схема расположения на производственной площади оборудования и инвентаря. **Внутренняя планировка** – это расположение организационной и технологической оснастки, описание расположения инструментов и приспособлений в шкафах и тумбочках. Как внешняя, так и внутренняя планировка должна обеспечивать минимальные траектории перемещения рабочего и предметов труда на рабочем месте в горизонтальной и вертикальной плоскостях.

При внешней планировке рабочего места рациональным является тот вариант, который отвечает следующим условиям:

1 Обеспечение экономии рабочего времени

$$\Delta = (П1 - П2) * Н_{см} / С > = 0$$

П1,2 – путь, проходимый рабочим за время выполнения операции при 1 и 2 вариантах планировки рабочего места, м.

С – средняя скорость движения рабочего, км/ч.

2 Увеличение нормы выработки:

$$((T_{см} + Э) * Н_{см} / T_{см}) - Н_{см} \geq 0$$

$T_{см}$ – продолжительность смены, ч.

$Н_{см}$ – норма выработки рабочего в смену, шт.

Задание

Определить рациональность планировки рабочего места.

№	Наименование показателей	Вариант								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Путь, пройденный рабочим, м:									
	при 1 варианте	11,1	8,8	5,5	15,4	12	5,8	4,3	20,1	29,1
	при 2 варианте	5,1	10,6	6	10,8	5,9	8,4	3,6	15,8	30,6
2	Средняя скорость движения, км/ч	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	Продолжительность смены, ч	8	8	8	8	8	8	8	8	8
4	Норма выработки рабочего за смену, шт	500	500	500	500	500	500	500	500	500

Обслуживание рабочих мест – это комплекс мероприятий по выполнению вспомогательных работ, обеспечивающих рабочие места основных рабочих всем необходимым для высокопроизводительной работы в течение длительного времени.

В крупном, хорошо организованном производстве насчитывается до 10 функций обслуживания:

1 Производственно – подготовительная – это распределение работ по рабочим местам, комплектование заготовок и материалов, обеспечение технической и экономической документацией, производство различных вспомогательных материалов.

2 Инструментальная – обеспечение основного производства инструментом и приспособлениями. В нее входит: получение, учет и складирование инструментов и технологической оснастки на центральном инструментальном складе; выдача их в цеховые инструментально-раздаточные кладовые, централизованная заточка режущего инструмента, технический контроль за правильностью использования и за сохранностью инструмента и оснастки. При правильной организации инструментального обслуживания сводятся до минимума потери рабочего времени основных рабочих на смену инструмента или ликвидацию неисправностей.

3 Наладочная – чем сложнее оборудование, тем важнее роль этой функции. Различают:

- *первоначальная наладка* – установка, оснастка, регулировка и контроль за работой нового или модернизированного оборудования;
- *переналадка* – смена оснастки, регулировка оборудования при переходе новой технологии или выпуску новой продукции;
- *подналадка* – устранение появляющихся нарушений в работе оборудования, приспособлений и оснастки.

По форме может быть:

- *планово – предупредительной* – осуществляемой по графику;
- *дежурной* – по вызову, что применяется на относительно небольших предприятиях и участках.

4 Энергетическая – состоит в обеспечении цехов, участков и рабочих мест энергией и межремонтным обслуживанием энергетических установок и устройств. Для выполнения этой функции создаются специальные службы при отделах главного энергетика или главного механика.

5 Ремонтная – заключается в текущем ремонте и профилактическом обслуживании оборудования, а также в изготовлении или восстановлении не получаемых в готовом виде запасных частей к нему. Основная форма организации – *планово – предупредительный* ремонт, заключающийся в проведении ремонта каждого станка или установки после отработки им предусмотренного паспортом числа часов. Осуществление этой функции производят службы главного механика и ее подразделения или функциональные работники в цехах и на участках.

6 Контрольная – обеспечивает систематический контроль качества продукции или работ, а также приемку, анализ и испытание сырья, материалов и полуфабрикатов. Задача – предупреждение брака продукции.

7 Транспортная – доставка сырья, материалов, комплектующих и полуфабрикатов к рабочим местам, перемещение предметов труда между рабочими местами, вывоз готовой продукции на склад или к потребителю, транспортировка отходов производства. Сюда входят погрузочно – разгрузочные работы и работы на складах.

8 Ремонтно – строительная – поддержание в рабочем состоянии зданий, сооружений, их текущий и средний ремонт, ликвидация последствий аварий и стихийных бедствий, строительство вспомогательных сооружений, ремонт дорог и подъездных путей, а если на балансе предприятия находятся общежитие и жилые дома, то и их текущий ремонт.

9 Хозяйственно – бытовая – служит для поддержания чистоты и порядка в производственных и бытовых помещениях, обеспечивает работающих водой, спецпитанием, всеми видами бытового обслуживания на производстве.

10 Складская – выделяется из транспортной, когда на предприятии большие грузопотоки и имеется сложное и разветвленное складское хозяйство.

Рабочее время и время отдыха.

Тема на самостоятельное изучение по Трудовому кодексу:

Нормальная продолжительность рабочего времени, сверхурочные работы, неполный рабочий день, сокращенный рабочий день, отпуска, выходные и праздничные дни и т.д.

Нормативы по труду.

Нормативы по труду – это регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных видов затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям.

По своему назначению нормативы делятся на нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы обслуживания, нормативы численности. По сфере применения нормативы по труду дифференцируются на межотраслевые, отраслевые и местные.

Норма времени – это количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы одним рабочим или группой рабочих соответствующей численности и квалификации в наиболее рациональных для данного предприятия организационных, технических и хозяйственных условиях.

Состав нормы времени:

$$Нвр = Тпз + Топ + ;$$

Торм + Тотл + Тпт ;

$T_{оп} = T_{ос} + T_{вс}$

Тпз – *подготовительно- заключительное время* –устанавливается на партию одинаковых изделий или в целом на все задание;

Топ – *оперативное время*

Тос – *основное время*, зависит от объема работ и от режимов применяемого оборудования.

Твс – *вспомогательное время*;

Торм – *время на обслуживание рабочего места* определяется по нормативам или по данным фотографии рабочего времени;

Тотл – *время на отдых и личные надобности* –зависит от факторов, определяющих утомляемость рабочего;

Тпт – *перерывы, обусловленные технологией*.

Методы изучения затрат рабочего времени.

Фотографирование рабочего дня – используется для изучения затрат рабочего времени наблюдением с последовательными замерами этих затрат времени по видам на протяжении одной или нескольких смен. Различают следующие виды фотографий:

- *индивидуальная* , когда наблюдение осуществляется за одним рабочим;
- *групповая* – наблюдение осуществляется за группой рабочих;
- *самофотография*, т.е. наблюдение осуществляет сам рабочий.

Изучение проходит в четыре этапа: подготовка, наблюдение, обработка данных и анализ. При обработке фотографии рабочего времени необходимо:

- 1) определить продолжительность каждого наблюдаемого события;

- 2) индексировать все затраты, отраженные в фотографии рабочего времени;
 - 3) определить по группам общую продолжительность затрат рабочего времени;
 - 4) определить на основе логического анализа лишние, т.е. непроизводительные затраты времени;
 - 5) рассчитать показатели, характеризующие эффективность использования рабочего времени;
- коэффициент использования оперативного времени:

$$K_{оп} = (П_{оп} / П_{о}) * 100$$

П_{оп} – продолжительность оперативного времени, мин;

П_о – продолжительность рабочей смены, мин;

- определить возможный рост производительности труда за счет улучшения использования рабочего времени работающими:

$$P_r = P_{эф} / T_{шт}$$

П_{эф} – продолжительность эффективно используемого времени рабочим, мин;

T_{шт} – продолжительность выполнения единицы работы, мин.

Хронометраж - метод изучения затрат рабочего времени, при котором определяется средняя продолжительность выполнения каждого элемента операции.

Проводится в четыре этапа:

1 Подготовка – изучается операция, делится в трудовом отношении на составляющие элементы, устанавливаются фиксационные точки, определяется необходимое количество замеров. Количество замеров при хронометраже должно быть на 10-20% больше их

нормативного числа, чтобы при исключении ошибочных замеров в хроноряде их число не было меньше нормативного.

2 Наблюдение – в хронокарте по текущему времени фиксируются моменты завершения элементов операции и отмечаются все отклонения от нормального хода трудового процесса.

3 Обработка результатов – рассчитывается продолжительность выполнения элементов операции, исключаются все дефектные замеры, определяется качество наблюдений (путем расчета коэффициента устойчивости) и если хроноряд нормальный, то определяется средняя продолжительность каждого элемента операции. Хроноряд считается нормальным, если фактический коэффициент устойчивости меньше или равен нормативному:

$$K_{уст} = A_{max} / A_{min} \leq K_{уст.норм}$$

A – продолжительность выполнения элемента операции.

4 При анализе результатов наблюдения сопоставляется фактическое машинное время с нормативным и паспортом оборудования, выявляются резервы сокращения машинного времени, анализируются резервы сокращения вспомогательного времени и выискиваются возможности механизации трудового процесса.

Задание

В хронокарте приведены данные хронометража токарной операции «Обработка ступенчатого вала». Обработать результаты, если коэффициент устойчивости составляет 1,7.

№	Элемент операции	Номер наблюдения										Коэффициент устойчивости	Средняя продолжительность
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

6. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ.

Основная заработная плата – начисляется работникам предприятия за фактически отработанное время и выполнение на предприятии работы.

Дополнительная заработная плата – выплаты, установленные законодательством за непроработанное на данном предприятии время.

К основной зарплате относится сдельная и повременная заработная плата.

Повременная заработная плата рассчитывается исходя из тарифной ставки за время работы и количества отработанного времени. Выделяют :

- *простую повременную заработную плату* – умножение тарифной ставки на время;
- *повременно – премиальную* – простая повременная плюс сумма премии за достижение количественных или качественных показателей работы.

Сдельная заработная плата – рассчитывается на основе количества произведенной продукции и расценки за ее единицу.

Выделяют:

- *прямую сдельную систему оплаты труда* – умножение сдельной расценки за единицу изделия на количество изготовленных изделий;
- *сдельно – премиальная* - помимо прямой сдельной заработной платы включает премии за достижение количественных и качественных показателей работы;
- *сдельно – прогрессивная* - в этом случае расценки за единицу изделия, изготовленного сверх установленных норм увеличиваются;

- *косвенно – сдельная* – применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих;
- *аккордная* – заработная плата рассчитывается на весь объем работ с учетом сроков ее окончания.. Коллективный заработок распределяется между членами бригады пропорционально времени, отработанному каждым, и разряду. Может приниматься во внимание КТУ (коэффициент трудового участия) который устанавливается на совете бригады.

Структура фонда заработной платы включает в себя:

- 1 Оплата за отработанное время
- 2 Оплата за неотработанное время
- 3 Единовременные поощрения и выплаты
- 4 Выплаты на питание, жилье и топливо.

Вопросы к экзамену:

- 1 Трудовые ресурсы и воспроизводство.**
- 2 Структура трудовых ресурсов и ее формирование.**
- 3 Трудовой потенциал.**
- 4 Рынок труда и его особенности.**
- 5 Элементы и субъекты рынка труда.**
- 6 Конъюнктура рынка.**
- 7 Занятость населения.**
- 8 Сегментация рынка труда.**
- 9 Модели рынка труда.**
- 10 Безработица и ее виды.**
- 11 Мобильность рабочей силы и миграция населения.**
- 12 Категории работников предприятия.**
- 13 Этапы работы с персоналом.**
- 14 Движение кадров на предприятии.**
- 15 Анализ движения кадров на предприятии.**
- 16 Разделение и кооперация труда.**
- 17 Классификация рабочих мест.**
- 18 Планировка рабочего места.**
- 19 Основные функции обслуживания рабочих мест.**
- 20 Рабочее время.**
- 21 Время отдыха.**
- 22 Нормативы по труду.**
- 23 Методы изучения затрат рабочего времени.**
- 24 Заработная плата работников.**