

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ

**Кафедра «Экономика труда и управление человеческими
ресурсами»**

Г.В. ЧУНЮКИН

**ЭКОНОМИКА ТРУДА
(СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ)**

Методические указания для практических занятий

Москва – 2013

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ

**Кафедра «Экономика труда и управление человеческими
ресурсами»**

Г.В. ЧУНЮКИН

**ЭКОНОМИКА ТРУДА
(СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ)**

**Рекомендовано редакционно-издательским советом
университета в качестве методических указаний
для студентов направления 080100 «Экономика»**

Москва – 2013

УДК 331

Ч 91

Чулюкин Г.В. Экономика труда (социально-трудовых отношений): Методические указания для практических занятий для студентов направления 080100 «Экономика». – М.: МИИТ, 2013. – 74 с.

В методических указаниях представлены цели и задачи курса «Экономика труда (социально-трудовых отношений)», организационно-методическая информация по изучению дисциплины, приведено краткое содержание курса по основным темам: предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда», понятие о труде и его роли в развитии человека и общества, задачи экономики труда в регулировании социально-трудовых отношений, персонал организации, рабочее время, показатели использования рабочего времени. система показателей эффективности труда, производительность труда, факторы изменения производительности труда и резервы ее роста, уровень и качество жизни населения, заработная плата и ее организация, регулирование доходов и заработной платы в системе социального партнерства, тарифное нормирование заработной платы, формы и системы заработной платы, премиальные системы, внутрифирменное планирование труда, планирование численности персонала и рабочего времени, планирование повышения производительности труда, планирование средств на оплату труда работников. Приведены перечень вопросов к самостоятельной работе, вопросы к зачету и экзамену, учебно-методическое обеспечение курса.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| | С. |
| 1. Организационно-методический раздел..... | 4 |
| 2. Содержание курса..... | 5 |
| 2.1. Темы и их содержание..... | 6 |
| 2.2. Перечень вопросов к самостоятельной работе..... | 56 |
| 2.3. Вопросы к зачету и экзамену..... | 60 |
| 3. Распределение курса по темам и видам работ..... | 64 |
| 4. Формы итогового контроля..... | 66 |
| 5. Учебно-методическое обеспечение курса..... | 66 |

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель курса

Цель данного курса - дать студентам необходимый объем знаний и научить практическому применению этих знаний для решения макроэкономических и микроэкономических проблем, связанных с использованием труда и повышением его эффективности.

Задачи курса

1. Получение студентами теоретических знаний и практических навыков в решении проблем использования труда.

2. Приобретение знаний и умений применения законодательных и нормативных актов, регулирующих использование труда.

3. Освоение навыков применения различных методик расчетов основных трудовых показателей.

4. Подготовка студентов к самостоятельной профессиональной работе в государственных органах всех уровней, в органах системы социального партнерства, в экономических службах организаций различных отраслей экономики и форм собственности.

Место курса в профессиональной подготовке выпускника

Курс «Экономика труда» относится к циклу общеобразовательных дисциплин. Изучение данного курса предполагает наличие у студентов глубоких знаний в области экономической теории, теории труда, макро- и микроэкономики, гражданского и трудового права, основ менеджмента и маркетинга и др.

Требования к уровню освоения содержания курса

В результате изучения дисциплины студенты должны:

Знать:

- содержание понятийного аппарата курса «Экономика труда»; теоретические основы, закономерности и принципы формирования и регулирования социально-трудовых отношений; международные нормы и стандарты, используемые в регулировании социально-трудовых отношений; уровни качества жизни, качества трудовой жизни, доходов населения; экономические основы формирования заработной платы как цены

труда и издержек работодателя; методы использования факторов и выявления резервов роста эффективности труда; порядок прогнозирования и планирования трудовых показателей; роль социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений.

Уметь:

- выявлять проблемы использования труда в организации, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты;

- разрабатывать и обосновывать проекты (в т.ч. и альтернативные) эффективных решений задач, связанных с повышением эффективности труда и его оплаты;

- определять количественные и качественные показатели оценки, использования и планирования персонала, разрабатывать эффективные меры по улучшению использования персонала организации;

- анализировать состояние рынка труда с целью определения возможных источников обеспечения необходимыми кадрами и размера оплаты их труда;

- вести учет персонала и составлять отчетность по труду для предоставления в государственные органы;

- выявлять и использовать резервы роста производительности труда для планирования и прогнозирования повышения эффективности труда;

- проводить исследования эффективности применяемых форм и систем заработной платы, разрабатывать и осуществлять мероприятия по их совершенствованию, проводить тарификацию труда, составлять положения об оплате труда и о премировании работников;

- определять величину и осуществлять контроль над расходованием средств на оплату труда, составлять штатные расписания и контролировать их соблюдение;

- выявлять и использовать передовой опыт по обеспечению роста производительности труда и прогрессивных форм организации заработной платы в стране и за рубежом;

- разрабатывать совместно с профсоюзной организацией или другими представителями трудовых коллективов проекты коллективного договора и контролировать выполнение принятых обязательств;

- принимать профессиональные решения с учетом экономических и социальных исследований, требований этики и права.

2. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

2.1. Темы и их содержание

Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»

Экономика труда как наука изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие, как занятость, организация, оплата, эффективность и др. Экономика труда, являясь экономической наукой, поясняет процессы согласования и координации в обществе. Знание основ экономики труда, позволит специалисту абстрагировано и аргументированно подходить к изучению происходящих событий, объяснять их движущие силы и оценивать значение.

Предмет экономики труда — это **социально-экономические отношения**, складывающиеся в процессе труда под влиянием различных факторов — технического, организационного, кадрового и иного характера. Дисциплина изучает процесс труда, т. е. деятельность в развитии, динамике. Такой подход позволяет, отбросив случайное и обратив основное внимание на объективное и типичное, сформировать правильное мировоззрение в области трудовых отношений для дальнейшего более, углубленного изучения дисциплины.

В содержание курса «Экономика труда» включены как теоретические, так и практические вопросы труда и трудовых отношений, которые рассматриваются с точки зрения стоимостной оценки их результативности. Любая теория имеет объяснительную и предсказательную силу. Но практика вне теоретического

контекста не имеет самостоятельного значения. Поэтому изучение вопросов курса позволит студентам более систематизировано применять личные знания в конкретных условиях деятельности. Курс включает изучение таких основных категорий и понятий, как воспроизводство рабочей силы в масштабах общества, функционирование рынка труда, политика занятости, организация труда, его условия и оплата, а также экономический анализ показателей экономики труда в целях выявления тенденций их изменения, планирования и прогнозирования.

Изучение категорий науки, ее концепций и приемов использования в тесной взаимосвязи является необходимым условием формирования у будущего специалиста знаний в области рациональной и эффективной организации труда и его оплаты. Подготовка специалиста, профессионально занимающегося экономической, маркетинговой и предпринимательской деятельностью, предполагает целостное восприятие всех тем курса, владение культурой мышления на основе этических и правовых норм государства, понимание профессии и ее роли во взаимосвязи с другими видами трудовой деятельности.

Специалист в области экономики труда должен уметь: организовать свой труд и труд своих подчиненных; формулировать цели и намечать пути их достижения; строить и использовать прогнозы и планы; находить рациональные подходы к решению проблем; предвидеть последствия своих решений; контактировать с коллегами по работе и партнерами по бизнесу.

Изучение в теории любой области науки еще не позволяет будущим специалистам полностью овладеть всеми тонкостями профессии. Поэтому важно помочь им научиться экономически мыслить, чтобы ощущать перспективы и масштабы восприятия, согласовывать и координировать действия, добиваться широты охвата и глубины понимания происходящих явлений. Это необходимо специалистам, чтобы правильно решать частные вопросы, особенно в области определения средств на заработную плату, найма работников, организации, нормирования и условий труда, определения мер повышения производительности и

эффективности труда, оценки трудового вклада и построения системы вознаграждения, регулирования трудовых отношений и использования механизма социального партнерства. Полученные знания позволят специалисту в будущем, опираясь на теорию обоснования, решать конкретные проблемы.

Понятийный аппарат любой дисциплины излагается историческим или логическим путем. Исторический путь основан на использовании опыта и фактов, логический — на познании общественных понятий и категорий предмета, но оба они имеют много общего, в том числе используют объективные категории диалектики как метода изучения большинства современных научных дисциплин.

Развитие науки «Экономика труда» связано с исследованиями многих ученых, специалистов и просто пытливых и любознательных людей. Исторические документы донесли до нас информацию о применении сдельной оплаты труда в Древнем Риме, об "уроке" как мере работы упоминается еще в Библии. Значительный вклад в науку о труде внесли американские инженеры XIX в. Ф.У. Тейлор и Ф.Б. Джилберт. Вопросам экономики труда уделяли внимание русские ученые С.Г. Струмилин, А.К. Гастев и др.

Курс экономики труда тесно связан со многими дисциплинами макро- и микроэкономики, правом, менеджментом, социологией, статистикой и т. д. Многие вопросы трудовых отношений до сих пор являются недостаточно изученными. К ним можно отнести премирование, организацию умственного труда, создание оптимальных условий труда для конкретной профессии и др. Исследование этих вопросов — долговременная задача специалистов, как сам процесс развития науки о труде.

Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества

В течение жизни человека, в каждый ее момент находится в одном из двух состояний — деятельности или бездействия. *Деятельность* (а также занятия, действия, движения как часть деятельности) — это одна из форм существования людей, активный процесс, в котором реализуются физические и

умственные силы человека, направленные в подавляющем ряде случаев на удовлетворение каких-либо потребностей. *Бездействие* — пассивный процесс, связанный с периодами восстановления работоспособности (сон, пассивный отдых), а также с периодами добровольного или вынужденного (время тяжелой болезни, заключения под стражу и др.) бездействия.

Труд — это вид деятельности, но понятие «деятельность» шире понятия «труд», так как не всякая деятельность будет трудом. То же можно сказать и о функционировании — процессе выполнения людьми определенных функций. По существу деятельность и функционирование — равнозначные понятия, синонимы.

Сознательную деятельность можно подразделить на труд и нетрудовую часть. Трудовая часть в свою очередь проявляется в наличии следующих признаков: целенаправленность, целесообразность, легитимность, полезность, созидательность, востребованность.

Целенаправленность деятельности означает, что человек действует в соответствии с поставленной либо намеченной целью. Задумав что-либо сделать, человек составляет план работы, проект или осуществляет другую форму подготовки к работе. Первым делом в подготовительной работе будет формулирование цели, определение смысла и назначения предстоящей деятельности. Затем следует реализация задуманного

Трудом может быть только *целесообразная деятельность*, которая предполагает стремление к получению полезного результата. Целесообразность деятельности — это понимание того, что ее результат будет нужным либо для самого человека, осуществляющего деятельность, либо для других людей, а может быть, и для животных. Нецелесообразная деятельность — это деятельность никчемная, вредная, никому не нужная, это бездарное расходование человеческой энергии, не имеющее позитивных последствий. На сей счет имеется народная мудрость: «Заставь дурака богу молиться, он себе лоб разобьет».

К труду также относится *легитимная* (незапрещенная) деятельность. Следует различать уголовно наказуемую деятельность и деятельность, не связанную с уголовным наказанием. Действительно, запрещенная, нелегитимная, преступная деятельность в большей своей части деструктивна и преследуется законом.

Среди преступлений против общественной безопасности и общественного порядка существуют такие, как незаконное изготовление оружия, наркотических и психотропных средств, незаконное занятие частной медицинской практикой, выпуск товаров, не отвечающих требованиям безопасности, незаконная порубка деревьев, незаконная охота и добыча водных животных и растений, создание вредоносных программ для ЭВМ и др.

Однако здесь не все однозначно. Сложным представляется вопрос о деятельности, в результате которой создаются какие-либо материальные блага или услуги, но сама эта деятельность должным образом не оформлен.

Важнейшим критерием труда является его личная и (или) общественная *полезность*. В значительной части нетрудовой деятельности человека также присутствует полезность, но ее, особенно с общественной точки зрения, там может и не быть.

Труд — это *созидание*, т.е. наращивание количества материальных, духовных, бытовых благ или *восстановление* утраченного. Таков труд ученого, инженера, рабочего, фермера, художника, врача, уборщицы и т.п. Транспортировка и хранение товаров являются необходимыми частями процесса доведения их от производителя к потребителю, а поэтому эти процессы относятся к сфере материального производства.

К созиданию относится не только сфера материального производства, но и сфера услуг — оказывание, созидание услуг: воспитательных и образовательных (в детских яслях и садах, в школах, колледжах, вузах и т.п.), культурно-зрелищных, информационных, зрелищно-спортивных (концертная и театральная деятельность, кино, телевидение, радио, спортивные соревнования), бытовых (ремонт зданий, техники, одежды, обуви

и т.п., стирка и химчистка одежды, парикмахерские услуги и др.), юридических (консультации, адвокатура, суды и др.), охрана общественного порядка, защита родины — «ратный труд» и т.д.

Огромное значение имеет наращивание научных знаний — труд ученых, производство духовных благ и культурных ценностей — произведений искусства: литературы, музыки, живописи, скульптуры (последние, правда, вполне материальны).

Труд, наконец, это *востребованная деятельность*. Если человек сознательно, целенаправленно затратил время и усилия на производство работы, которая оказалась никому не нужной, то такую деятельность также нельзя считать трудом.

Таким образом, труд — это сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей.

Лишь наличие *всех* этих качеств деятельности *одновременно* будет характеризовать трудовую деятельность — труду"

Задачи экономики труда в регулировании социально-трудовых отношений

Термин «социально-трудовые отношения» вошел в научный оборот и стал широко использоваться в экономике труда относительно недавно. Это объясняется рядом причин:

- развитием научных и прикладных представлений о роли людей в развитии экономики;
- социально-экономическими реформами в России;
- интеграции российской экономики в мировое хозяйство.

В формировании и развитии СТО в нашей стране можно выделить две особенности:

во-первых, сохранены некоторые устойчивые старые понятия и категории, которыми оперируют ученые, практики, политики;

во-вторых, идет переосмысление проблемы СТО, уточнение развития отдельных понятий применительно к новой парадигме социально-экономического развития.

Исторический опыт показывает, что первоначально формировались новые субъекты отношений, а затем уже сами СТО. Для рыночной экономики характерны такие субъекты, как наемный работник, предприниматель, государство. Каждый субъект имеет свои характеристики и выполняет определенную роль в системе СТО.

Типы социально-трудовых отношений

1) патернализм - характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия.

2) партнерство – основана на системе детально документов, в соответствии с которыми работники, предприниматели, государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач.

3) конкуренция – соперничество между людьми или коллективами может способствовать достижению синергетического эффекта.

4) солидарность – предполагает общественную ответственность и взаимопомощь, основанную на общности интересов группы людей.

5) субсидиарность – означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.

6) дискриминация – основанное на произволе, незаконном ограничении прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда.

В настоящее время в нашем обществе начался процесс формирования нового типа социального расслоения населения по жизненному уровню, трудовой мотивации, социальной и профессиональной ориентации, трудовому поведению, а также и по адаптации к рыночным формам хозяйствования.

Тип СТО определяется их характером и принципами, на основе которых принимаются решения в трудовой сфере. Базисную роль в формировании типов СТО играют принципы равенства и неравенства прав и возможностей субъектов СТО. Их комбинация непосредственно формирует определенный тип СТО.

Уровень

При анализе и регулировании СТО вводится понятие «уровень СТО». Он зависит от особенностей субъектов СТО и определяется свойствами социально-экономического пространства, в котором функционируют эти субъекты.

- Индивидуальный (работник — работник).

- Организационный (профсоюз — работодатель, или работник - работодатель).

- Территориальный (группа профсоюзов – группа работодатель – Государство).

- Региональный (группа профсоюзов – группа работодатель – Государство).

- Отраслевой (группа профсоюзов – группа работодатель – Государство).

- Федеральном (группа профсоюзов – группа работодатель – Государство).

Предмет

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 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 – проблема пенсионного обеспечения.

Воздействие на систему СТО необходимо осуществлять на постоянно действующей основе с помощью системы мер общественного и государственного регулирования

При выработке подходов к регулированию СТО и выборе наиболее эффективных методов ускоренной трансформации общества, адаптированного к рыночным реформам в экономике, необходимо выделить уровни регулирования этих отношений: государственный, региональный и основное хозяйственное звено (предприятие, организация). Поскольку цели и задачи каждого уровня регулирования разные, и функции и регуляторы на каждом уровне управления различаются.



(рис. 2.1)

Главный недостаток российской нормативно-регулирующей системы — декларативный характер многих законодательно-правовых и экономико-нормативных документов, отсутствие эффективного механизма реализации положений конкретных документов в практической деятельности.

Основным инструментом, регулирующим СТО, являются государственные программы федерального, регионального отраслевого и частного характера, разрабатываемые на основе социальных индикаторов (нормативов), используемых для постановки целей в программах и для подбора методов, обеспечивающих реализацию разработанных программ.

Воздействие на реализацию программ осуществляется административными и экономическими методами. Административные методы носят регламентируемый и организационный характер. Экономические методы регулируют СТО косвенным путем, с помощью проведения амортизационной, фискальной, налоговой и финансово-кредитной политики.

Хотя главным методом регулирования должно быть социальное партнерство.

Персонал организации. Рабочее время

Различают понятия "трудовые ресурсы" и "персонал" предприятия.

Трудовые ресурсы - это часть населения трудоспособного возраста, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве. К трудовым ресурсам относят как занятых, так и потенциальных работников.

Персонал предприятия (кадры, трудовой коллектив) - это совокупность работников, входящих в его списочный состав.

Все работники предприятия делятся на две группы:
- промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием;
- непромышленный персонал, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия.

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на несколько групп. Прежде всего, выделяются *служащие, рабочие, младший обслуживающий персонал, охрана.* Категория «служащие» по принятой в нашей стране классификации подразделяется на руководителей, специалистов, прочих служащих, которых иногда называют техническими исполнителями.

Руководители - работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (функциональных служб), а также их заместители.

Специалисты - работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие функции. К ним относятся

инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др.

Технические исполнители (служащие) - работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты и др.).

Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. Первые заняты непосредственно выпуском той продукции, которая является профильной (основной) для предприятия. Вторые выполняют работы по обслуживанию основного производства.

К младшему обслуживающему персоналу относят уборщиц, дворников, гардеробщиц и т.п. В функциональной группе «охрана» выделяют сторожевую, военизированную, пожарную охрану.

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия.

В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия - определенный вид деятельности (занятий) человека, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения.

Специальность - вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист-плановик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудоустроитель в рамках профессии экономиста. Или: слесарь-наладчик, слесарь-монтажник, слесарь-сантехник в рамках рабочей профессии слесаря.

Квалификация - степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности, которая отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

Для характеристики трудового потенциала предприятия используется целая система показателей.

Количественная характеристика персонала измеряется в первую очередь такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность - это количество работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность включает лишь работников, явившихся на работу.

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется как частное от деления суммы всех списочных данных за каждый день на календарное число дней в месяце. При этом в выходные и праздничные дни показывается списочная численность работников за предыдущую дату. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12).

Движение работников на предприятии (оборот) характеризуют следующие показатели:

- коэффициент оборота по приему - это отношение численности всех принятых работников за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период;

- коэффициент оборота по выбытию - это отношение всех выбывших работников к среднесписочной численности работников;

- коэффициент текучести кадров - это отношение выбывших с предприятия по неуважительным причинам (по инициативе работника, из-за прогулов и др.) к среднесписочной численности (определяется за определенный период).

Показатели использования рабочего времени.

Фонды рабочего времени

Фонд рабочего времени представлены на рисунке 2.2.



(рис.2.2)

Рабочее время отличается от астрономического на величине рабочих, выполняющих свои обязанности в это время.

Система показателей эффективности труда. Производительность труда

В результате деятельности предприятий производятся товары и предоставляются услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками производства, или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью.

Соотношение этих двух величин по каждому виду товаров и услуг за определенный период времени, умноженных на их объем, определяет прибыльность и эффективность производства.

Степень результативности производства может быть измерена также путем сопоставления его объемов со стоимостью основных

производственных фондов предприятия, занятого выпуском этой продукции. Такой показатель называется *фондоотдачей*. В материалоемких и энергоемких производствах их результаты можно отнести к затратам на сырье, материалы, энергию и также получить удельный показатель эффективности деятельности — *материало- и энерготдачу*.

Показателем результативности производства является также производительности труда, характеризующая долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда.

Если рассматриваются четыре фактора производства — труд, земля, капитал и предпринимательство, то и по поводу производительности следует говорить о производительности труда, земли, капитала и предпринимательства соответственно. *Общая эффективность*, или *производительность предприятия*, будет выражаться суммой производительностей факторов производства, т.е. общей производительностью.

В настоящее время термин «производительность» широко используется за рубежом как показатель эффективности функционирования предприятий. Производительность — это отношение количества продукции, произведенной данной системой за данный период времени, к количеству ресурсов, потребленных для создания или производства этой продукции за тот же период

Для оценки производительности необходимо сравнивать результаты производства с затратами, связанными с ним; а к затратам относится не только труд, но и материалы, и оборудование, и земля, энергия и др. Вопрос заключается в том, чтобы найти надежный и простой способ сопоставления разнородных видов продукции для отдельных предприятий.

Рост производительности на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;

- повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- уменьшения доли затрат труда в себестоимости продукции;
- сокращения времени производства и обращения товаров;
- увеличения массы и нормы прибыли.

Рост производительности обеспечивает предприятиям и всему общественному производству развитие и благоприятные перспективы, что в конечном счете ведет к повышению уровня жизни населения.

Наряду с показателем производительности за рубежом широко используется и показатель производительности труда.

Различают производительность труда в масштабе страны,
региона,
отрасли,
предприятия
индивидуального труда отдельного работника.

На уровень производительности труда оказывают влияние экстенсивность и интенсивность труда, а также технико-технологический и организационный уровень производства.

Экстенсивность труда отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при неизменности других характеристик. Чем полнее используется рабочее время, чем меньше простоев, непроизводительных затрат времени; чем продолжительнее рабочая смена, тем выше производительность труда. Экстенсивная характеристика труда имеет видимые границы: законодательно установленную продолжительность рабочего дня и рабочей недели. Если в течение рабочего дня, продолжительность которого равна законодательно установленной величине, рабочее время полностью используется в трудовом процессе, то это будет пределом возможной величины экстенсивного его использования.

Интенсивность труда характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека. Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психологическими возможностями человеческого организма. Нормальная интенсивность труд – это такой расход жизненной энергии на протяжении рабочего времени, который обеспечивает при действующей системе здравоохранения, реально доступном качестве питания и рациональном использовании свободного от работы времени **условия для полноценного отправления всех жизненных функций и полного восстановления работоспособности.**

Таким образом, интенсивность труда — важный фактор производительности, но он имеет психофизиологический предел и требует соблюдения норм расхода человеческой энергии.

Источником роста производительности, который не имеет пределов, является научно-технический прогресс, техническое, технологическое и организационное совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и др.

Показателями производительности труда в советской статистике и экономической практике служили выработка (V) и трудоемкость (Te) выпуска продукции (проведения работ, оказания услуг). Они были связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью и рассчитывались по следующим формулам:

$$V = Q / T \quad (2.1)$$

$$T_e = T / Q \quad (2.2)$$

Факторы изменения производительности труда и резервы ее роста

Большое значение, которое имеет рост производительности труда для отдельных предприятий и всего общества, делает

необходимым изучение всех факторов, влияющих на уровень производительности труда, и вскрытие резервов ее повышения.

Факторы — это силы, причины, внешние обстоятельства, воздействующие на какой-либо процесс или явление. В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в три группы:

- материально-технические;
- организационно-экономические;
- социально-психологические.

Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов. Поэтому Научно-технический прогресс это главный источник всестороннего и последовательного роста производительности. Для использования в производственном процессе достижений научно-технического прогресса в современных условиях требуется направление инвестиций на реконструкцию и техническое перевооружение действующих производств, внедрение прогрессивных технологий и новейшей техники, повышение доли затрат на активную часть основных производственных фондов — машин, оборудования.

Материально-технические факторы — обеспечивают экономию не только труда, но и сырья, материалов, оборудования, энергии и др. Повышение качества продукции приводит к удовлетворению общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, потому что изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Поэтому повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

Организационно-экономические факторы определяются

Совершенствованием организации управления,

Совершенствованием организации производства

Совершенствованием организации труда.

Совершенствование *организации управления* включает в себя:

- совершенствование структуры аппарата управления;

- совершенствование систем управления производством;
- улучшение оперативного управления производственным процессом;
- внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством (АСУП), включение в сферу действия АСУП максимально возможного числа объектов.

Совершенствование *организации производства* предусматривает:

- улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства;
- улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;
- совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств — транспортного, складского, энергетического, инструментального, хозяйственно-бытового и других видов производственного обслуживания.

Совершенствование *организации труда* предполагает:

- улучшение разделения и кооперации труда, использование многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций;
- использование передовых методов и приемов труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- применение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;
- использование гибких форм организации труда;
- улучшение профессионального подбора персонала, улучшение его подготовки и повышения квалификации;
- улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;
- совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект от факторов материально-технических.

Социально-психологические факторы — это качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентации, стиль руководства в подразделениях и на предприятиях в целом и др.

Кроме того, производительность труда обусловлена естественными и общественными условиями, в которых протекает труд. Например, на предприятиях добывающей промышленности, если снижается содержание металла в руде, то производительность труда падает пропорционально этому снижению, хотя выработка по добыче руды может расти.

В условиях развития в нашей стране рыночных отношений обостряются также общественные условия, которые, с одной стороны, тормозят, а с другой — стимулируют рост производительности труда. Среди них: повышение уровня безработицы, усиление конкуренции товаропроизводителей, развитие малого бизнеса и др.

Все факторы тесно связаны и взаимосвязаны, и их надо изучать комплексно.

Резервы роста производительности труда — это неиспользованные возможности экономии затрат труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки).

Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда за определенный промежуток времени.

Степень использования резервов влияет на уровень производительности труда. Каждый вид резервов можно рассматривать относительно определенного фактора, а всю совокупность резервов целесообразно классифицировать в соответствии с **классификацией факторов**.

Резервы роста производительности труда можно разделить на три группы:

- материально-технические;
- организационно-экономические;

- социально-психологические.

Это дает возможность при проведении анализа выявить основные причины потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору и наметить пути их устранения.

Другой признак классификации резервов — **источник их возникновения**. По этому признаку различают резервы общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрипроизводственные.

Общегосударственные резервы и их использование оказывают влияние на рост производительности труда во всей экономике. Это резервы, связанные с размещением предприятий, рациональным использованием занятости населения, использованием рыночных методов хозяйствования и др.

Региональные резервы — это возможности лучшего использования производительных сил, характерных для данного региона.

Отраслевые резервы связаны со специфическими возможностями той или иной отрасли экономики в повышении производительности труда.

Внутрипроизводственные резервы определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени. Кроме прямых потерь рабочего времени — внутрисменных и целодневных — существуют скрытые потери, связанные с исправлением бракованных изделий, с выполнением работ, не предусмотренных технологией.

По срокам использования резервы делят на текущие и перспективные.

Текущие резервы предполагается использовать в течение месяца, квартала, года — в зависимости от реальных возможностей предприятия.

Перспективные резервы — такие, для реализации которых в ближайшее время у предприятий нет достаточных ресурсов, и их использование намечается в перспективе через один год или большее число лет.

Для использования резервов на предприятиях разрабатывают планы организационно-технических мероприятий, в которых указывают виды резервов роста производительности труда, мероприя-

тия по их реализации, планируемые затраты на это, сроки проведения работ, ответственных исполнителей.

Уровень и качество жизни населения

Конечной целью общественного развития является повышение уровня жизни населения.

Уровень жизни (уровень благосостояния) — уровень материального благополучия, характеризующийся объемом реальных доходов на душу населения и соответствующим объемом потребления.

Качество жизни: показатель общего благополучия человека, который является более широким, чем чисто материальная обеспеченность. Термин используется в самых различных контекстах, в том числе области международного развития, здравоохранения и политологии.

Влияние инфляции на уровень жизни населения

Инфляция крайне отрицательно сказывается на жизненном уровне, соотношении номинальной и реальной заработной платы трудящихся. Их сбережения и заработки значительно обесцениваются. Инфляция, выходя из-под контроля, оказывает на ход экономического развития целый комплекс сугубо отрицательных, негативных влияний. Общеизвестно, что инфляция сужает мотивы к трудовой деятельности, ибо подрывает возможности нормальной реализации ценовых заработков. Инфляция, особенно в условиях существенного роста цен, усиливает социальную дифференциацию населения, разрыв между «крайними» группами получателей доходов.

К негативным последствиям инфляционных процессов относятся:

- снижение реальных доходов населения (при неравномерном росте номинальных доходов);
- обесценение сбережений населения (повышения процентов на вклады, как правило, не компенсирует падения реальных размеров сбережений);

- потеря у производителей заинтересованности в создании качественных товаров (увеличивается выпуск товаров низкого качества, сокращается производство относительно дешевых товаров);

- усиление диспропорций между производством промышленной и сельскохозяйственной продукции;

- ограничение продажи сельскохозяйственных продуктов в силу снижения заинтересованности, в ожидании повышения цен на продовольствие;

- ухудшение условий жизни преимущественно представителей социальных групп с твердыми доходами (пенсионеров, служащих, студентов, чьи доходы формируются за счет государственного бюджета).

Для поддержания фиксированного уровня жизни введена система компенсационных мер, т.е. индексация социальных программ, доходов различных групп населения, заработной платы работающих, пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат населению. Однако российская практика индексации доходов, сбережений и компенсационных выплат не снимает негативного воздействия инфляции на уровень жизни населения, поскольку эти меры, как правило, проводятся после очередного повышения цен на рынках товаров и услуг.

Разноплановость понятия «качество» жизни обусловлена многообразием показателей. Последние могут характеризовать отдельный элемент качества жизни или всю совокупность.

Показатели:

1) Здоровье

- Возможность вести здоровый образ жизни на всех ступенях жизненного цикла;

- Влияние нарушения здоровья на отдельных лиц;

2) Индивидуальное развитие путём обучения

- Усвоение детьми основных знаний и навыков, а так же ценностей, необходимых для их индивидуального развития и успешной деятельности как члена общества;

- Возможность продолжения самообразования и умение использовать эти умения;

- Использование и развитие индивидуумами своих знаний, навыков и мобильности, требующихся для реализации их экономического потенциала и при желании дающих возможность для их интеграции с экономическим процессом;

- Сохранение и развитие культурного развития индивидуумом для того, чтобы внести свой вклад в благополучие членов различных социальных групп;

3) Занятость и качество трудовой жизни

- Наличие выгодной работы для тех, кто стремится её получить;

- Характер трудовой деятельности;

- Удовлетворенность индивидуума своей трудовой жизнью

4) Время и досуг

- Возможность выбора своего времяпрепровождения

5) Возможность приобретения товаров и пользования услугами

- Личная возможность приобретения товаров и пользования услугами;

- Количество людей, испытывающих материальные лишения;

- Степень равенства в распределении товаров и услуг;

- Качество, возможности выбора и доступность товаров и услуг, производимых в частном и общественных секторах;

- Защита индивидуумов и их семей при возникновении экономических трудностей;

6) Личная безопасность и правовые органы

- Насилие, преследование, и беспокойства, причиненные индивидууму;

- Справедливость и гуманность правовых органов;

- Степень доверия, оказываемого индивидуумом правовым органам;

5) Социальные возможности и социальная активность.

Степень возможного участия в общественной жизни, в тех или иных общественных институтах и принятии решений

Статистическая оценка уровня жизни населения предусматривает использование системы показателей, способных измерить уровень и степень удовлетворения потребностей людей в материальных благах (продуктах питания, одежде, обуви, предметах культуры и быта, в жилье), бытовых услугах в широком понимании (в том числе в услугах транспорта, связи, служб быта, а так же в медицинских услугах) и культурных услугах (в том числе предоставляемых учреждениями культуры, искус.)

Заработная плата и ее организация

Заработная плата в условиях рыночной экономики — это *плата за труд*, а ее величина — есть *цена труда*, определяемая на рынке труда в результате взаимодействия спроса на конкретные виды труда и его предложения.

Рассмотрим еще одно определение заработной платы, которое дано в ст. 129 ТК РФ: «Заработная плата — *вознаграждение за труд* в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера».

Награда — что-либо, выдаваемое в качестве поощрения за заслуги, отличия, в знак благодарности за что-либо.

Использование этого слова уместно лишь к выплатам стимулирующего характера. Остальная же часть заработной платы — это не вознаграждение (награда) за труд, а его цена, которая в нормально функционирующей экономике выражает эквивалентные, т.е. равноценные, равнозначные отношения между покупателем и продавцом. Вознаграждение — это *плата сверх эквивалента* — поощрение наемного работника (продавца) либо за особое отношение к труду или за оказанную особую услугу, либо своеобразный аванс работнику в ожидании того, что такое же отношение к труду будет и впредь, либо за то и другое вместе взятое. К вознаграждению как сверхэквивалентной части оплаты труда относятся только надбавки, премии, некоторые другие выплаты.

Следует различать номинальную и реальную заработную плату. *Номинальная заработная плата* — это выраженный ее объем в

рублях (или другой валюте) по номиналу, т.е. в обозначенной на денежных купюрах или металлических монетах величине. Например, если работник получил в кассе заработную плату в виде шести купюр по 500 руб. каждая, то его номинальная заработная плата составила 3000 руб. (6 x 500).

Реальной заработной платой считается такой объем жизненных средств, товаров, услуг, который можно приобрести на номинальную заработную плату.

Чем выше цена товаров и услуг при неизменной величине номинальной заработной плате, тем ниже будет реальная заработная плата, и наоборот. Отношение между реальной заработной платой ($ZП_r$) и номинальной ($ZП_n$) в определенный период времени может быть выражено формулой

$$ZП_r = ZП_n / I_c \quad (2.3)$$

По своей сущности заработная плата должна выполнять несколько *функций*, под которыми понимают особенности ее воздействия на социально-экономические процессы в обществе. В трактовке функций заработной платы имеются разные точки зрения. Все авторы безоговорочно признают функции воспроизводственную и стимулирующую, называют также функции регулируемую, социальную и некоторые другие. Категория «функции заработной платы» отвечает на вопрос, каково должно быть построение системы оплаты труда, чтобы в полной мере соответствовать своему предназначению. Однако на практике подобные положения реализуются далеко не всегда.

Воспроизводственная функция, о проявлении которой речь шла ранее, безусловно, важнейшая функция заработной платы, определяющая ее размеры на рынке труда. Однако современное состояние уровня оплаты труда в стране свидетельствует о том, что о полноценной ее воспроизводственной функции для большинства населения можно говорить лишь с большой натяжкой: минимальная заработная плата в течение последних полутора десятков лет была в 3—5 раз ниже прожиточного

минимума, а доля работников с оплатой труда ниже прожиточного минимума составляет более 30% их общей численности¹.

Стимулирующая функция заключается в побуждении работников лучше трудиться, повышать количество и качество своего труда. Важнейшее проявление стимулирующей функции заработной платы — отсутствие уравнительности в оплате труда. Хорошо работающий работник должен получать существенно больше работающего плохо. Труд более высокой квалификации также должен оплачиваться заметно выше труда низкой квалификации. Эти банальные истины на практике далеки от реальности. Труд ученых, педагогов, медицинских работников и работников культуры в государственных учреждениях нашей страны оплачивается несоизмеримо ниже, чем труд работников банков, нотариата, торговли, хотя по сложности и социальной значимости труд первой группы названных работников не ниже, а зачастую выше труда второй группы работников.

Регулирующая функция проявляется в том, что увеличение величины заработной платы ведет, во-первых, к изменению спроса на товары и услуги, так как люди получают возможность повысить уровень своего благосостояния, улучшить структуру и качество приобретаемых товаров и услуг. Повышенный спрос на товары и услуги дает импульс к увеличению объемов производства товаров и услуг, и наоборот, снижение размеров заработной платы уменьшает спрос на товары и услуги; во-вторых, рост величины заработной платы ведет к повышению предложения труда на предприятия с высоким уровнем оплаты труда, что дает им возможность наращивать объемы производства, и наоборот, т.е. уровень оплаты труда оказывает регулирующее влияние на производство.

Социальная функция заработной платы заключается в обеспечении социальной справедливости при дифференциации размеров оплаты труда. Подобная функция выглядит скорее как пожелание и подсказка государственным органам, формирующим политику доходов и заработной платы, чтобы были обеспечены минимальные гарантии в оплате труда и обоснованная ее

дифференциация. Особенно это относится к регулированию размеров заработной платы тех категорий работников, труд которых социально необходим, но на рынке труда спрос на него ниже предложения.

Регулирование доходов и заработной платы в системе социального партнерства

С 2005 г. повышается роль социального партнерства в регулировании заработной платы работников бюджетных организаций.

Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ (так называемый закон о новой системе государственной поддержки льготников) внес изменения в ст. 135 Трудового кодекса, регулирующие организацию оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях.

В соответствии с этой статьей Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из указанных бюджетов.

В этих рекомендациях приведены перечни вопросов оплаты труда, которые должны быть предусмотрены законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и органов местного управления. При этом должны быть соблюдены единые принципы, в соответствии с которыми разрабатываются и принимаются нормативные правовые акты в области оплаты труда для регулирования федеральных, региональных и территориальных систем оплаты труда.

Принципы:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ,

количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях и в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в бюджетных учреждениях;

- единые подходы к исчислению стажа работы;

- использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы преимущественно

за счет применения надбавок стимулирующего характера, устанавливаемых к тарифным ставкам (окладам), а также премирования за основные результаты работы;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом ЕТКС и ЕКСД;

- вновь устанавливаемые размеры и условия оплаты труда, включая тарифные ставки (оклады), доплаты, надбавки, повышенную оплату труда, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в сельской местности и другие условия труда, не могут быть ниже размеров и условий оплаты труда (включая надбавки и доплаты), установленных на 31 декабря 2004 г.;

- обеспечение повышения уровня реальной заработной платы работников бюджетных организаций.

В соответствии с Едиными рекомендациями утверждаются условия оплаты труда работников бюджетных учреждений и порядок их установления:

- основные условия оплаты труда;

- порядок функционирования тарифной системы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера;

- оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Регулирование доходов и заработной платы осуществляется на всех уровнях социального партнерства: на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном и на уровне организаций.

Тарифное нормирование заработной платы

Тарифное нормирование заработной платы осуществляется при помощи **тарифной системы оплаты**, которая представляет собой совокупность тарифных нормативов (тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок низшего квалификационного разряда, тарифных сеток, схем должностных окладов и штатных расписаний), при помощи которых устанавливаются ставки заработной платы рабочих и служащих¹. Тарифная система служит инструментом, позволяющим с определенной степенью приближения к реальным условиям выполнения работы оценивать количество и качество труда.

В настоящее время тарифная система строится на базе **Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов** как части Единой системы классификации и кодирования информации Российской Федерации, осуществляемой в рамках государственной программы перехода страны на международную систему учета и статистики. Классификатор охватывает более 5,5 тыс. наименований профессий рабочих и около 2 тыс. наименований должностей служащих.

Тарификация работ и работников, т.е. установление квалификационных тарифов, отражающих степень сложности работ и уровень квалификации работников, осуществляется на основе **тарифно-квалификационных справочников** (ТКС). В настоящее время действуют три централизованно разработанных справочника:

1. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих.
2. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

3. Тарифно-квалификационные характеристики общеотраслевых должностей служащих и общеотраслевых профессий рабочих.

Кроме них для тарификации работ используют разрабатываемые самими предприятиями должностные инструкции, методики оценки рабочих мест, другие материалы.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) — нормативный общероссийский документ, предназначенный для тарификации работ, профессий рабочих и составления учебных программ для подготовки и повышения квалификации рабочих на предприятиях и в организациях независимо от форм собственности и подчиненности. Однако для предприятий и организаций частного сектора экономики ЕТКС не имеет директивного (обязательного) характера и служит ориентиром и пособием, помогающим в обосновании тарификации работ и рабочих.

Для различных видов работ и профессий рабочих в ЕТКС приводятся квалификационные характеристики с подразделением их по уровню сложности работ и уровню квалификации рабочих. Для большинства отраслей работы подразделяются на шесть квалификационных разрядов, для некоторых работ в машиностроении, добыче руды, черной металлургии, электроэнергетике работы подразделяются на восемь квалификационных разрядов.

По каждой профессии и для каждого квалификационного разряда квалификационная характеристика состоит из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать», «Примеры работ».

В разделе «Характеристика работ» дано описание типичных для профессии работ и функций, которые должен уметь выполнять рабочий.

В разделе «Должен знать» изложены требования к знаниям, необходимым рабочему для выполнения приведенных в характеристике работ, т.е. указано, какие необходимо знать свойства материалов, виды оборудования, инструменты, технологические процессы и др., а также определены требования к уровню профессионального образования.

В разделе «Примеры работ» приведены типичные виды работ, которые должен уметь выполнять рабочий.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКСД) — нормативный документ, при помощи которого определяются должностные обязанности соответствующих категорий служащих. Он содержит тарифно-квалификационные характеристики для разных должностей служащих, каждая из которых состоит из трех разделов: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации»*

В разделе «Должностные обязанности» указаны основные функции соответствующего работника. Эти данные используются на предприятиях для разработки должностных инструкций.

В разделе «Должен знать» изложены требования к специальным знаниям работника, указано, какие руководящие и нормативные документы, методы и средства должен знать работник,

В разделе «Требования к квалификации» установлен уровень профессиональной подготовки, необходимый стаж работы по специальности.

Тарифно-квалификационные характеристики общепрофессиональных должностей служащих и общепрофессиональных профессий рабочих — нормативный документ, предназначенный для тарификации работников бюджетной сферы, но он может использоваться и на предприятиях внебюджетной сферы. Документ содержит тарифно-квалификационные характеристики для работников (служащих и рабочих) различных должностей. Характеристики имеют по три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации по разрядам оплаты труда».

Материалы справочников используются квалификационными и аттестационными комиссиями предприятий и организаций при установлении квалификационных разрядов рабочим и квалификационного уровня служащим, при аттестации персонала, ими также пользуются при определении сложности работ.

Формы и системы заработной платы. Премияльные системы

Основные системы сдельной оплаты

Сдельную форму заработной платы принято подразделять на следующие системы сдельной оплаты труда:

- прямую сдельную;
- сдельно-премиальную;
- сдельно-прогрессивную;
- косвенную сдельную;
- аккордную.

В зависимости от формы организации труда эти системы, в свою очередь, могут применяться как индивидуальные и коллективные. При введении сдельной оплаты труда необходимо соблюдать определенные условия, нарушение которых может резко снизить эффективность этой формы и нанести ущерб производству (работодателю):

- научно обоснованное нормирование труда и правильная тарификация работ в строгом соответствии с требованиями тарифно-квалификационного справочника;
- хорошо поставленный учет количественных результатов труда, исключающий всякого рода приписки и искусственное завышение объема выполняемых работ;
- строгий контроль над качеством выполнения работ;
- организация производства и труда, исключающая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, материалов, инструмента, нарядов на сдельную работу и т.п.

Расчет заработка при прямой сдельной системе

Прямая сдельная система оплаты заключается в том, что заработок исчисляется работнику по заранее установленным расценкам за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы). Основными элементами данной системы являются сдельная расценка, которая устанавливается на каждую определенную работу (операцию) исходя из тарифной ставки соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

Расценки исчисляются двумя способами В том случае, когда применяются нормы выработки (обычно в массовом и крупносерийном производстве), расценки определяются делением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на эту норму выработки:

$$P_{ед} = T_{д} / N_{выр} \quad (2.4)$$

где $P_{ед}$ - сдельная расценка за единицу работы,

$T_{д}$ - дневная тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы;

$N_{выр}$ - сменная норма выработки.

Если применяются нормы времени (обычно в единичном и мелкосерийном производстве), расценка рассчитывается умножением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на эту норму:

$$P_{ед} = T_{ч} * N_{вр} \quad (2.5)$$

где $T_{ч}$ - часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы;

$N_{вр}$ - норма времени на единицу продукции (выполняемых работ), ч.

Фактический сдельный заработок рабочего по прямой сдельной индивидуальной оплате труда исчисляется путем суммирования произведений соответствующей сдельной расценки на фактическую выработку рабочего по каждому виду выполняемых работ за расчетный период:

$$З_{сд} = P_{ед} * O_{п} \quad (2.6)$$

где $З_{сд}$ - общий сдельный заработок;

$P_{ед}$ - расценка за единицу каждого (n-го) вида работ;

$O_{п}$ - фактический объем выработки по каждому (n-му) виду выполненных работ.

Расчет заработка при сдельно-премиальной системе

Сущность сдельно-премиальной системы оплаты труда заключается в том, что при ней рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы.

Премирование должно способствовать улучшению использования рабочей силы, повышению качества продукции и ее технического уровня, увеличению удельного веса высококачественной продукции в общем ее объеме. При этом должна быть обеспечена заинтересованность работников в достижении высокой эффективности производства, с тем чтобы улучшение одних показателей эффективности не достигалось за счет ухудшения других. Важное условие применения премиальной системы оплаты состоит в том, что премия выплачивается лишь тем работникам, которые действительно оказали воздействие на достижение показателей премирования.

Расчет заработка при сдельно-прогрессивной системе

При сдельно-прогрессивной системе оплата рабочего в пределах установленной нормы (базы) производится на основании одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы (а иногда в течение твердо определенного жесткого срока) - по повышенным сдельным расценкам.

Степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня перевыполнения установленной исходной нормы (базы) определяется специальной шкалой, которая является важнейшим элементом этой системы оплаты. Правильное установление исходной базы в значительной степени определяет, насколько данная система будет стимулировать рост производительности труда и какое влияние она окажет на снижение затрат на единицу продукции.

Исходная база для исчисления прогрессивных доплат (повышенных расценок) устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние (три-шесть) месяцы, но не ниже действующих норм выработки.

Срок, на который вводится сдельно-прогрессивная система оплаты труда, должен устанавливаться в каждом отдельном случае работодателем (руководителем предприятия) по согласованию с комитетом профсоюза исходя из производственной необходимости. Неоправданное применение сдельно-прогрессивной оплаты труда вызывает перерасход средств на заработную плату и приводит к повышению себестоимости продукции

Косвенная сдельная оплата

Сущность косвенной сдельной системы оплаты состоит в том, что размер заработной платы работников, оплачиваемых по данной системе, ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. Такая система обычно применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, рабочих, занятых ремонтом оборудования).

При организации косвенной сдельной оплаты труда рабочих расценки определяются несколько по-иному, чем при прямой сдельной оплате. Основные рабочие, обслуживаемые вспомогательными, нередко выполняют разные работы и имеют различные производственные задания (или неодинаковые нормы выработки). Поэтому косвенные сдельные расценки рассчитываются дифференцированно по каждому объекту обслуживания. При этом пользуются формулой:

$$P_{кc} = T_{д} / (N_{обс} * O_{п}) \quad (2.7)$$

где $P_{кc}$ - дифференцированная косвенная сдельная расценка по данному объекту обслуживания за единицу работы, выполненной основными рабочими;

$T_{д}$ - дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего, переведенного на косвенную сдельную оплату труда;

$N_{обс}$ - количество объектов (рабочих, бригад), обслуживаемых по установленной норме вспомогательным рабочим;

Оп - объем производства (или норма выработки) для данного объекта обслуживания.

Общий заработок вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе, можно определять по формуле

Сдельный аккорд

Аккордная система предполагает установление размера оплаты не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом. Эта система оплаты применяется для отдельных групп рабочих в целях усиления их заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работ. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии - исходя из норм и расценок на аналогичные работы.

Обычно для определения общей суммы оплаты по аккордному наряду составляется калькуляция, в которой указывается полный перечень работ (операций), входящих в общее аккордное задание, их объем, расценки на одну операцию, общая стоимость выполнения всех операций, а также общий размер оплаты за выполнение всех операций аккордного задания. Он определяется путем суммирования стоимости каждого вида работ (операций), входящих в общее аккордное задание.

Обычно аккордная оплата применяется при проведении работ по ликвидации аварий, непредвиденных остановок на ремонт машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заказов. Заработок, обусловленный аккордным заданием, выплачивается независимо от сроков его выполнения.

Основные системы повременной оплаты

Системы повременной оплаты труда включают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты.

При простой повременной системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По способу начисления заработ-

ной платы данная система подразделяется на почасовую, поденную, помесичную.

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки работника и фактического количества отработанных им часов за расчетный период:

$$З_{\text{пов}} = Т_{\text{ч}} * В_{\text{ч}} \quad (2.8)$$

где $З_{\text{пов}}$ - общий заработок повременщика за расчетный период;

$Т_{\text{ч}}$ - часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего;

$В_{\text{ч}}$ - фактически отработанное время, ч.

При поденной системе заработную плату рассчитывают на основе дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен).

$$З_{\text{пов}} = Т_{\text{д}} * В_{\text{дн}} \quad (2.9)$$

где $Т_{\text{д}}$ - дневная тарифная ставка;

$В_{\text{дн}}$ - фактически отработанное время, дней.

При помесичной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых ставок (окладов) за месяц, числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы за месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных в данном месяце:

$$З_{\text{пов}} = Т_{\text{м}} * (В_{\text{г}} * В_{\text{ф}}) \quad (2.10)$$

где $З_{\text{пов}}$ - месячный должностной оклад (ставка),

$В_{\text{г}}$ - время работы по графику за данный месяц,

$В_{\text{ф}}$ - время, отработанное фактически.

Повременно-премиальная оплата

Повременно-премиальная система оплаты представляет собой простую повременную систему, дополненную премированием за выполнение конкретных количественных и качественных по-

казателей работы. Сущность этой системы заключается в том, что в заработную плату работника сверх оплаты по тарифу (окладу, ставке) за фактическое время работы включается премия за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям.

Повременно-премиальная система применяется для оплаты труда руководителей производства, специалистов, других служащих (технических исполнителей), а также для значительного числа рабочих.

Внутрифирменное планирование труда

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятиях предполагает планирование трудовых показателей на основе научно обоснованных методов расчета численности персонала, производительности труда, размеров оплаты и материального стимулирования работников предприятия.

Планирование труда в рыночных условиях существенно отличается от этого процесса, который существовал в советский период. Для предприятий частного сектора экономики государство перестало планировать производство, в том числе и труд. Разработка методов планирования труда, их совершенствование в настоящее время представляют задачу самого предприятия. Рыночная экономика формирует конкурентную среду, обязывающую предприятия заботиться о снижении издержек производства. Получив самостоятельность и оказавшись в условиях конкуренции, предприятия должны быть заинтересованы в снижении затрат труда на единицу продукции, услуг. Рыночные отношения не только не отрицают необходимость планирования производства внутри предприятий, но и повышают его значение.

Если целью деятельности любой коммерческой организации является извлечение прибыли, то целью внутрипроизводственного планирования будет обеспечение получения этой организацией *наибольшей* в данных конкретных условиях прибыли. Эту же цель преследует и планирование трудовых показателей.

Основными задачами внутрипроизводственного планирования труда на предприятиях являются:

- установление трудоемкости производственной программы по выпуску продукции (оказанию услуг, выполнению работ);
- определение необходимой численности персонала предприятия, в том числе рабочих, специалистов, руководителей и прочих служащих по специальностям, профессиям и уровню квалификации;
- установление заданий для проведения набора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- расчет суммы средств на оплату труда персонала в целом по предприятию и под разделением;
- установление заданий по повышению эффективности труда, росту его производительности, снижению трудоемкости продукции (работ), экономии рабочего времени, повышению уровня организации труда и др.

Традиционный для государственных предприятий советского периода техпромфинплан сохранил лишь некоторое внешнее сходство для современных государственных и муниципальных унитарных предприятий, которые работают на основе государственных заказов. Однако все больший удельный вес в их продукции занимает выпуск изделий, определяемых самим предприятием на основе изучения потребностей рынка.

Частные и смешанные предприятия формируют планы своей производственной деятельности на основе прямых договоров с предприятиями-поставщиками и предприятиями-потребителями или с оптовыми торговыми фирмами. Часть продукции может выпускаться без наличия договоров на свой риск на основе маркетинговых исследований.

Одной из форм планирования стала разработка *бизнес-планов*, которые, как правило, предшествуют началу предпринимательской деятельности. Они являются технико-экономической проработкой целесообразности ведения какого-либо дела.

В бизнес-планах трудовые показатели отражаются в следующих разделах: основные показатели, ресурсы для реализации сделки, организационная структура предприятия, программа действий, расчеты экономической эффективности. В них целесообразно ука-

зывать, какого профиля, уровня образования, квалификации и опыта работы нужны рабочие и специалисты для успешного выполнения производственного задания, какая заработная плата может быть им предложена, какова возможность привлечения работников на постоянную работу или по совместительству.

Если бизнес-план составляется на действующем предприятии, то в нем выявляется возможность использования наличного персонала и определяется потребность в привлечении дополнительных работников.

В бизнес-плане решаются вопросы о найме и размерах оплаты труда руководителей разного ранга.

В организационной структуре предприятия отражаются состав и взаимоподчиненность должностных лиц и подразделений, указываются их функции и система взаимодействия. Планирование труда

опирается на систему трудовых показателей, состав которых определяется предприятиями самостоятельно.

В бизнес-планах, а также при текущем планировании труда на предприятиях используют следующие трудовые показатели:

- трудоемкость производственной программы;
- годовой фонд рабочего времени одного работника;
- средняя продолжительность рабочего дня;
- численность персонала, в том числе по категориям работников: рабочих, служащих и др.;
- производительность труда (выработка);
- фонд оплаты труда по всем категориям персонала;
- удельный вес заработной платы в издержках производства;
- средняя заработная плата по всем категориям работников и структурным подразделениям предприятия.

Внутрипроизводственное планирование труда направлено на обеспечение наилучшего использования персонала. Планирование труда помимо экономического имеет социальный аспект, заключающийся в обеспечении роста доходов персонала, повышении уровня его квалификации и удовлетворенности трудом.

Выделяют три формы планирования труда:

1) оперативное — когда при необходимости предприятия планируют показатели труда по декадам и на сутки;

2) текущее — установление показателей на год, с разбивкой по кварталам и месяцам;

3) перспективное — планирование численности персонала, производительности труда и средней заработной платы на два-три года и большее количество лет вперед.

Планирование численности персонала и рабочего времени

ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Для планирования численности персонала необходимы расчеты: баланса рабочего времени одного среднесписочного работника, численности работников по категориям — руководителей, специалистов, других служащих, рабочих; среднесписочной численности промышленно-производственного персонала по категориям персонала. Затем устанавливают бюджет рабочего времени по предприятию на плановый период. Бюджет времени должен соответствовать трудоемкости производственной программы.

Баланс рабочего времени (плановый и фактический) — это полезный (явочный) фонд рабочего времени одного работника в целом по предприятию и по его подразделениям.

Расчет планового баланса рабочего времени включает в себя пять шагов.

Шаг 1. Расчет календарного фонда рабочего времени — годового, квартального или месячного, который определяется числом дней в году, квартале, месяце.

Шаг 2. Расчет номинального фонда рабочего времени за соответствующий период путем вычета из календарного фонда выходных и праздничных дней (для прерывных производств) или дней невыхода на работу в соответствии с графиками сменности (для непрерывных производств).

Шаг 3. Расчет полезного (явочного) фонда рабочего времени в днях путем вычета из номинального фонда всех законодательно установленных плановых целодневных неявок на работу, как-то:

очередных и дополнительных отпусков; отпусков по беременности и родам; отпусков по учебе; неявок* по болезни; прочих неявок, разрешенных законами.

Не планируются неявки на работу с разрешения администрации, прогулы и целодневные простои.

Шаг 4. Расчет средней продолжительности рабочего дня. Для этого из установленной продолжительности рабочего дня вычитают средние величины сокращений рабочего дня; из-за сокращения продолжительности смены в ночное время, перерывов в работе кормящим матерям, сокращения продолжительности смены при работе в тяжелых, вредных, напряженных, особо тяжелых, особо вредных и особо напряженных условиях труда, сокращенного рабочего дня у работников до 18 лет.

Время внутрисменных простоев и время сверхурочной работы не планируется.

Шаг 5. Расчет эффективного фонда рабочего времени на календарный период в часах. Для этого среднюю продолжительность рабочего дня в часах умножают на полезный фонд рабочего времени в днях. Для анализа степени фактического использования рабочего времени в прошедшем периоде рассчитывают фактические балансы рабочего времени.

При планировании численности служащих используются централизованно разработанные нормативы по разным функциям управления. Среди них:

- общее (линейное) руководство основным производством ($H_{л}$);
- разработка и совершенствование конструкции изделий или состава продукта ($H_{к}$);
- технологическая подготовка производства ($H_{т}$);
- обеспечение производства инструментом и оснасткой ($H_{,,}$);
- стандартизация и нормализация продукции, технологических процессов и других элементов производства ($H_{ет}$);
- оперативное управление основным производством ($H_{п}$);
- ремонтное и энергетическое обслуживание ($H_{рo}$);

- совершенствование организации производства и управления (Нл.у);
- контроль качества продукции (Н_{кж});
- технико-экономическое планирование (Н_э);
- материально-техническое снабжение, кооперирование и сбыт продукции (Н_с);
- оперативное управление основным производством (Н_и);
- организация труда и заработной платы (Н_{от});
- бухгалтерский учет и финансовая деятельность (Н_б);
- комплектование и подготовка кадров (Н_к);
- охрана труда и техника безопасности (Н_{т.б});
- хозяйственное обслуживание (Н_ч);
- общее делопроизводство (Н_д).

Нормативы численности устанавливаются на основе учета факторов, которые влияют на объемы работ, выполняемых служащими. Число факторов, как правило, сводится к 1—3. Например, по функции «Организация труда и заработной платы» учитывается один фактор — численность промышленно-производственного персонала; по функции «Технико-экономическое планирование» — два: количество рабочих мест в основном производстве и цена основных производственных фондов; по функции «Материально-техническое снабжение, кооперирование и сбыт продукции» — три: численность рабочих; количество наименований типоразмеров основных и вспомогательных материалов, полуфабрикатов, покупных изделий и выпускаемой продукции; количество поставщиков и потребителей.

Планирование повышения производительности труда

Показатель производительности труда отражает степень эффективности производства. Если руководители предприятия заинтересованы в обеспечении его конкурентоспособности, то не следует пренебрегать измерением производительности труда, а затем и планированием повышения производительности труда. В основе методов планирования производительности труда на

предприятию лежит учет факторов роста эффективности труда и выявление резервов ее роста.

Планируются следующие показатели производительности труда: рост выработки (часовой, сменной, дневной, месячной, годовой) как отношение плановой выработки к базисной (фактической), выраженное в процентах; снижение трудоемкости производственной программы (трудоемкости изделия, работы, услуги) как отношение базисной (фактической) трудоемкости к плановой, выраженное в процентах.

Возможное сокращение трудоемкости производственной программы рассчитывают по каждому пункту плана организационно-технических мероприятий совершенствования производства. На основе подсчитанной суммы снижения трудоемкости по всем позициям вычисляют рост часовой выработки. Он определяется отношением трудоемкости планового объема работ, рассчитанной по фактическим затратам труда, к трудоемкости с учетом ее снижения в результате осуществления мероприятий по повышению эффективности. Расчет осуществляют по формуле:

$$П_{\text{час}} = T_0 / T_1 * 100 - 100 \quad (2.11)$$

$P_{\text{час}}$ – процент роста часовой выработки;

T_0 – трудоемкость планового объема работ, рассчитанная по фактическим затратам труда, человеко-ч/руб.;

T_1 – трудоемкость производства с учетом запланированного снижения затрат труда, человеко-ч/руб.

Если рассчитывается полная трудоемкость, то общий рост выработки определяется умножением индексов ее роста в результате снижения трудоемкости и улучшения использования рабочего времени. Если же на предприятии учитывается только технологическая или производственная трудоемкость, то общий рост выработки рассчитывается с учетом изменения удельного

веса основных рабочих (для второго случая — всех рабочих) в общей численности работников в плановом периоде по сравнению с отчетным путем умножения индексов. Расчет проводят по формуле:

$$П = I_1 - I_2 (C / C_0) * 100 - 100 \quad (2.12)$$

П – процент роста выработки на одного работающего;

I_1 – индекс роста часовой выработки в результате снижения трудоёмкости;

I_2 – индекс роста выработки в результате улучшения использования рабочего времени;

C – удельный вес основных рабочих (или всех рабочих) в общей численности работников в плановом периоде;

C_0 – удельный вес основных рабочих (или всех рабочих) в общей численности работников отчетном периоде.

Результат снижения полной трудоемкости учитывается при расчете плановой численности персонала предприятия.

Возможен укрупненный метод планирования производительности труда по отдельным направлениям технического прогресса. Он основан на расчетах зависимости роста производительности труда от размера и направления инвестиций в производство, а также соотношений между динамикой показателя производительности труда и динамикой электро-, энерго- и фондовооруженности труда. Этот метод используется для ориентировочного прогнозирования темпов роста производительности труда на длительную перспективу.

Сущность метода планирования производительности труда по факторам заключается в выявлении их влияния на рост производительности труда на основе определения условной численности высвобождаемых работников, которая определяется путем деления фактического объема продукции на плановую выработку. Высвобождение условной численности работающих представляет собой разницу между условной и фактической численностью персонала. Вначале устанавливается численность

работающих исходя из планового объема производства и выработки, достигнутой в отчетном периоде. Затем определяется экономия в персонале в плановом периоде. Подсчитав экономию персонала, рассчитывают плановую численность работающих и плановый рост производительности труда по следующей формуле:

$$\Pi = a \cdot 100 / A_0 - a \quad (2.13)$$

где

Π – плановый рост производительности труда;

a – относительная экономия численности работающих (промышленно-производственного персонала);

A_0 – расчетная численность работающих, определяемая исходя из планового объема производства и выработки базисного периода.

Изменение численности работников в результате *повышения технического уровня производства* вычисляют по формуле:

$$\Xi_i = (t_{п} - t_{б}) * V_a / (B_{б} * K_{б}) \cdot 100 \quad (2.14)$$

где

$t_{п}$, $t_{б}$ – затраты труда на единицу продукции в натуральном или ценностном выражении до и после усовершенствования (базисные и планируемые), нормо – часы или человека – часы;

V_a – объем продукции в ценностном выражении, планируемый к выпуску после усовершенствования, руб. ;

$B_{б}$ – годовой фонд рабочего времени одного рабочего в базисном году, ч.;

$K_{б}$ – базисный коэффициент выполнения норм выработки.

Снижение трудоемкости достигается путем сокращения трудозатрат в результате улучшения использования рабочего времени и[±] как следствие, экономии численности работников. Изменение трудоемкости продукции происходит также под влиянием изменения норм. Экономии численности рабочих-повременщиков в

результате повышения норм обслуживания с учетом срока ввода новых норм определяют по формуле

$$\text{Э ч} = (\text{О п} / \text{Н об.б}) - (\text{О п} / \text{Н об.факт}) \quad (2.15)$$

где

О п – плановое количество оборудования;

Н об.б ,Н об.факт – норма обслуживания соответственно до (базовая) и после (фактическая) внедрения новых норм.

Значительный резерв роста производительности труда заключается в сокращении потерь рабочего времени, около $2/3$ которых составляют внутрисменные простои, из них около 70% приходится на плохую организацию и обслуживание рабочих мест.

Помимо внутрисменных потерь рабочего времени не менее важно сокращать целодневные потери. К ним относятся невыходы на работу в связи с болезнью, неявки с разрешения администрации, прогулы и целодневные потери.

Высвобождение численности работников в результате сокращения невыходов на работу рассчитывают по изменению полезного фонда рабочего времени в плановом периоде по сравнению с базисным:

$$\text{Э ч} = ((\text{Д б} - \text{Д п}) * \text{В р} / \text{Д п}) * (\text{Ч п} - \sum \text{Э ч}) \quad (2.16)$$

где

Д б – число дней, отработанных в среднем одним рабочим в базисном периоде;

Д п – число дней, намеченных к отработке одним среднесписочным рабочим в плановом периоде;

В р – удельный вес рабочих в исходной численности промышленно-производственного персонала, %;

Ч п – исходная численность персонала, человек;

$\Sigma \text{Э ч}$ – планируемая экономия численности, рассчитанная по всем группам факторов, человек.

Экономии численности работников в связи с ростом объема производства определяют по формуле:

$$\text{Э ч} = \text{Ч б} (\Delta \text{Ч} - \text{I}) / 100 \quad (2.17)$$

где

Ч б – численность ППП без основных производственных рабочих в базисном году, человек;

I – планируемый рост объема производства, %;

$\Delta \text{Ч}$ – необходимое увеличение численности ППП (без основных рабочих), принятое для расчета в связи с ростом объема производства.

На изменение численности рабочих и трудоемкости продукции влияет увеличение или снижение доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий ($\text{P}_и$) в общем объеме выпуска продукции. Изменение численности рабочих за счет данного фактора определяют по формуле:

$$\text{Э ч} = (\text{К б} - \text{К п} / 100 - \text{К б}) \text{P}_и \quad (2.18)$$

где

К б , К п – доля кооперированных поставок в объеме продукции базисного и планового периодов соответственно, %.

При расчете объем кооперированных поставок, исчисленный в текущих ценах, нужно пересчитать в неизменные цены по принятым для этого переводным коэффициентам или непосредственно по ценникам.

На основе изменения численности работников по всем факторам определяется изменение производительности труда.

Планирование средств на оплату труда работников

Планирование средств на оплату труда предполагает определение необходимого фонда заработной платы (ФЗП) и средней величины заработной платы для различных категорий работающих.

Фонд заработной платы на определенный период представляет собой сумму средств, необходимых для оплаты труда всех работников предприятия в течение этого периода. Рассчитывают ФЗП на основе производственной программы предприятия, плановой численности работников по профессиям и уровню квалификации, установленных расценок на сдельные работы, планового бюджета рабочего времени одного работника, действующих тарифных ставок и тарифных сеток, применяемых форм и систем оплаты труда, действующих доплат и надбавок, премиальных положений.

Часовой ФЗП состоит из оплаты труда рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам, рабочих-повременщиков по тарифным ставкам, а также доплат за работу в ночное время, неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой "и др.

Дневной ФЗП включает в себя фонд часовой заработной платы, доплаты подросткам за сокращенный рабочий день и матерям за перерывы на кормление ребенка. Оплата простоев, оплата брака не по вине работника, доплата за отклонение от нормальных условий работы в плановый фонд не включаются, а отражаются в отчетном фонде дневной заработной платы.

Месячный ФЗП состоит из фонда дневной заработной платы, оплаты" за время очередных и дополнительных отпусков, компенсацией за неиспользованный отпуск, доплат за выслугу лет, выполнение государственных обязанностей, оплату выходных пособий при увольнении, заработной платы работников, командированных на другие предприятия или учебу, и др. Оплата целодневных простоев не планируется, но учитывается и включается в отчетный фонд месячной заработной платы.

Годовой ФЗП определяется как сумма месячных ФЗП. Он составляет весь фонд заработной платы предприятия.

Предприятиям следует контролировать соотношение между ростом производительности труда и ростом средней заработной

платы. Первая, как правило, должна расти более быстрыми темпами, чем средняя заработная плата.

От этого соотношения зависит величина заработной платы на единицу продукции и ее себестоимость. Величину роста производительности труда при планируемых темпе роста заработной платы, ее удельного веса в себестоимости продукции и уровне снижения себестоимости можно определить с помощью следующей формулы:

$$П = С (100 + ЗП) / У_{зп} + ЗП \quad (2.19)$$

где

П – плановый рост производительности труда, %;

С – плановое снижение себестоимости, %;

ЗП – плановый рост средней заработной платы, %;

У_{зп} – удельный вес заработной платы в себестоимости продукции.

Плановый ФЗП необходимо увеличивать на величину ожидаемого роста инфляции в соответствии с принятым на предприятии порядком индексации заработной платы в связи с ростом розничных цен на товары и услуги.

На малых предприятиях и некоторой части средних предприятий плановый ФЗП можно определять методом прямого счета. Первоначально рассчитывают индивидуальный ФЗП по каждому рабочему месту с учетом обязательств работодателя перед работником согласно заключенному с ним трудовому договору. Сумма ФЗП по рабочим местам образует плановый фонд заработной платы предприятия.

На предприятиях используется и укрупненный метод планирования ФЗП, при котором плановую численность работников умножают на плановую среднюю заработную плату по предприятию. Величина средней заработной платы зависит от политики работодателя в области оплаты труда.

В фонд заработной платы включаются начисленные суммы оплаты труда как в денежной, так и в натуральной (когда часть за-

работной платы выдается в виде продукции, выпускаемой предприятием) форме, доплаты и надбавки, премии, другие систематические выплаты (оплата питания, жилья, топлива и др.), если они предусмотрены на предприятии.

При методе укрупненного планирования фонда заработной платы расчет его величины (руб.) осуществляют по формуле:

$$\text{ФЗП п} = \text{ФЗП б} * \text{I ч.п.} * \text{I ср.зп} \quad (2.20)$$

где

ФЗП п – плановый фонд заработной платы персонала предприятия, руб.;

ФЗП б – базовый фонд заработной платы персонала предприятия, руб.;

I ч.п. – индекс численности работающих на предприятии;

I ср.зп – индекс средней заработной платы в планируемом периоде.

Расчеты по указанной формуле следует проводить для каждой функциональной группы персонала: служащих (руководителей, специалистов и прочих служащих), рабочих (основных и вспомогательных) и др.

Применяется также укрупненное планирование ФЗП на основе тарифа и приработка к нему. Для этого определяют:

- средние тарифные ставки рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков;

- средний месячный оклад служащих;

- приработок (в основном это размер заработной платы сверх тарифной ее части за счет перевыполнения норм труда) к тарифу или окладу;

- экономию ФЗП в результате оплаты по больничным листам и декретных отпусков из фонда социального страхования;

- номинальный фонд рабочего времени.

Средние часовые тарифные ставки рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков определяют по подразделениям путем сум-

мирования тарифных ставок по группам рабочих и деления этой суммы на численность рабочих в каждой группе.

Среднюю часовую тарифную ставку оплаты труда рабочих в целом по предприятию (руб.) вычисляют как средневзвешенную (на число рабочих) величину от средних тарифных ставок в отдельных подразделениях предприятия:

$$T_{cp} = \sum T_i * Ч_i / \sum Ч_i \quad (2.21)$$

где

T_{cp} – средняя тарифная ставка по предприятию, руб;

$Ч_i$ – число рабочих в подразделении;

T_i – средняя тарифная ставка по подразделению.

Также рассчитывают и средний месячный должностной оклад.

Приработок к тарифу определяют на основе анализа отчетных данных и намечаемых улучшений в нормировании труда, сокращения и устраниении выплат, вызванных браком, отклонениями от технологии и т.п.

Экономию ФЗП за время, когда оплата производится из фондов социального страхования (за время болезни и декретного отпуска), рассчитывают с помощью коэффициента, который вычисляют путем деления годового числа неявок в связи с болезнью и декретным отпуском на годовое число явок и неявок.

После расчетов коэффициентов ФЗП по каждой группе, имеющей одинаковый номинальный фонд рабочего времени, определяют по формуле

$$ФЗП = T_{cp} * ФРВ_{год.ном} * K_{прир} * K_{эк} * n \quad (2.22)$$

где

T_{cp} – средняя часовая тарифная ставка по предприятию, руб;

$ФРЗ_{год.ном}$ – годовой номинальный фонд рабочего времени, руб.;

$K_{прир}$ – коэффициент приработка к тарифу;

$K_{эк}$ – коэффициент, характеризующий экономию фонда заработной платы за время, когда оплата производится из фондов социального страхования;

n – число рабочих.

При расчете коэффициента $K_{прир}$ для служащих учитывается оплата им за техническое обучение персонала и временное замещение.

На средних и крупных предприятиях применяется комбинированный метод планирования ФЗП — прямым счетом в сочетании с нормативным методом, когда устанавливают долю средств на оплату труда в цене продукции либо в процентах, либо в абсолютном размере.

При расчете норматива по базовым исходным данным фактический расход заработной платы корректируется на плановое отношение индекса роста средней заработной платы к индексу изменения производительности труда по следующей формуле:

$$N_{з.п} = ЗП_{расх} * I_{ср.зп} / I_{п.т} \quad (2.23)$$

где

$ЗП_{расх}$ – фактический расход заработной платы, руб;

$I_{ср.зп}$ – индекс роста средней заработной платы;

$I_{п.т}$ – индекс изменения производительности труда.

Норматив заработной платы определяют путем подсчета фонда заработной платы, необходимого на выполнение производственной программы, и деления его на показатель объема производства. Нормативы заработной платы применяются не более двух-трех лет. При более длительном сроке их использования погрешность расчетов возрастает.

Планирование ФЗП рассмотренными методами имеет существенные недостатки, так как производится от достигнутого уровня. При таком планировании на предприятии не заинтересованы сокращать фонды заработной платы и добиваться их рационального расходования.

Более точен норматив прироста ФЗП на каждый процент прироста объема выпускаемой продукции. Его рассчитывают на основе фактических данных за предыдущие периоды. Рост объемов производства должен оцениваться в сопоставимых ценах, а рост ФЗП — за вычетом его прироста в связи с инфляцией. Делением прироста ФЗП за два-три года на прирост объемов производства получают норматив прироста ФЗП на 1% прироста объемов производства продукции.

2.2. Перечень вопросов для самостоятельной работы

Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»

1. Предмет курса «Экономика труда» и его содержание.
2. Задачи и методы изучения основных проблем курса.

Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества

1. Понятие о труде. Составные части трудового процесса.
2. Содержание и характер труда.
3. Роль труда в развитии человека и общества.
4. Регулирование трудовых отношений.
5. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений в мире и в РФ.

Задачи экономики труда в регулировании социально-трудовых отношений

1. Социально-трудовые отношения и их особенность в рыночных условиях хозяйствования.
2. Информационное обеспечение трудовых коллективов показателями в трудовой сфере.
3. Сущность моделирования трудовых показателей для включения в индивидуальный или коллективный договоры.
4. Трудовые показатели в мотивированном мнении профсоюзного комитета при разработке локального нормативного акта о труде.

Персонал организации. Рабочее время

1. Понятие о персонале организации и его классификация.
2. Показатели численности, движения и интенсивного использования персонала.

3. Основные направления улучшения использования персонала.
4. Понятие рабочего времени, времени отдыха, а также времени и причин простоев.
5. Показатели использования рабочего времени и его учет.
6. Баланс рабочего времени: виды, назначение, методы расчета.
7. Основные направления улучшения использования рабочего времени.

Система показателей эффективности труда.

Производительность труда

1. Показатели эффективности труда.
2. Понятие производительности труда и социально-экономическое значение ее роста.
3. Показатели производительности труда на макро- и микроуровне.
4. Методы измерения производительности труда, их достоинства и недостатки, область применения.

Факторы изменения производительности труда и резервы ее роста

1. Факторы, повышающие производительность труда: инвестиционные, организационные, социально-экономические и прочие.
2. Факторы, понижающие производительность труда.
3. Резервы роста производительности труда: понятие и классификация.

Уровень и качество жизни населения

1. Понятие уровня жизни, стоимости жизни, качества жизни.
2. Система показателей, характеризующих уровень жизни.
3. Инфляция и уровень жизни.
4. Потребности людей и их виды.
5. Потребительская корзина: понятие, виды, состав, методы расчета.
6. Прожиточный минимум: понятие, виды, использование.
7. Доходы населения: виды и классификация.

8. Международные нормы и стандарты, регулирующие показатели уровня жизни населения.

Заработная плата и ее организация

1. Понятие заработной платы и ее виды.
2. Функции заработной платы.
3. Формы и методы государственного регулирования заработной платы.
4. Регулирование заработной платы в системе социального партнерства.
5. Роль рынка труда в регулировании заработной платы.
6. Организация заработной платы: понятие, задачи, принципы, составные элементы.

Регулирование доходов и заработной платы в системе социального партнерства

1. Содержание политики доходов и заработной платы на различных уровнях социального партнерства: задачи и совершенствование.
2. Роль коллективного договора в осуществлении политики доходов и заработной платы на предприятии.

Тарифное нормирование заработной платы

1. Назначение и построение основных элементов тарифного нормирования заработной платы.
2. Тарифно-квалификационные справочники: назначение, содержание.
3. Тарифные ставки: понятие, виды, методы расчета.
4. Тарифные сетки: понятие, виды, назначение, построение.
5. Должностные оклады, штатное расписание, жалование служащих.
6. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам: виды, практика применения.

Формы и системы заработной платы. Премияльные системы

1. Назначение разработки форм и систем заработной платы.
2. Сдельная форма заработной платы, условия ее эффективного применения, системы, расчет заработка.

3. Повременная форма заработной платы, условия ее эффективного применения, системы, расчет заработка.
4. Виды и основные элементы премиальных систем, их эффективность.
5. Системы участия работников в прибыли.
6. Социальные выплаты и льготы, применяемые в организациях.
7. Особенности организации заработной платы при заключении срочного трудового договора.

Внутрифирменное планирование труда

1. Организационные основы, цель, задачи и содержание планирования труда.
2. Система трудовых показателей на предприятии, их взаимосвязь.
3. Значение и место трудовых показателей в бизнес-плане предприятия.

Планирование численности персонала и рабочего времени

1. Задачи и цель планирования численности персонала.
2. Планирование численности рабочих (основных и вспомогательных).
3. Планирование численности служащих.
4. Задачи и цель планирования использования рабочего времени.
5. Планирование баланса рабочего времени одного среднесписочного работника.

Планирование повышения производительности труда

1. Задачи и методы планирования повышения производительности труда.
2. Планирование повышения производительности труда на основе выявленных резервов ее роста.

Планирование средств на оплату труда работников

1. Цель, задачи и методы планирования фонда заработной платы.
2. Планирование фонда заработной платы рабочих.
3. Планирование фонда заработной платы служащих.

4. Распределение фонда заработной платы между структурными подразделениями организации.

2.3. Вопросы к зачету и экзамену

Вопросы к зачету

1. Предмет курса «Экономика труда» и его содержание.
2. Задачи и методы изучения основных проблем курса.
3. Понятие о труде. Составные части трудового процесса.
4. Содержание и характер труда.
5. Роль труда в развитии человека и общества.
6. Объект продажи на рынке труда
7. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений в мире и в РФ.
8. Понятие о персонале организации и его классификация.
9. Показатели численности и движения персонала.
10. Основные направления улучшения использования персонала.
11. Понятие рабочего времени, времени отдыха, а также времени и причин простоев.
12. Показатели использования рабочего времени и его учет.
13. Основные направления улучшения использования рабочего времени.
14. Понятие производительности труда и социально-экономическое значение ее роста.
15. Показатели производительности труда
16. Методы измерения производительности труда, их достоинства и недостатки.
17. Факторы роста производительность труда: понятие и классификация.
18. Резервы роста производительности труда: понятие и классификация.
19. Понятие уровня жизни, стоимости жизни, качества жизни.
20. Система показателей, характеризующих уровень жизни.
21. Инфляция и уровень жизни.
22. Потребности людей и их виды.
23. Потребительская корзина: понятие, виды, состав, методы

расчета.

24. Прожиточный минимум: понятие, виды, использование.

25. Система правовых актов регулирующих социально-трудовые отношения

26. Социально-трудовые отношения: сущность, предмет, уровни.

27. Типы социально-трудовых отношений.

28. Социальное партнерство: понятие, цель, субъекты, уровни, принципы.

29. Проблемы развития социального партнерства в России.

30. Составные элементы качества жизни.

Вопросы к экзамену

1. Предмет курса «Экономика труда» и его содержание.

2. Задачи и методы изучения основных проблем курса.

3. Понятие о труде. Составные части трудового процесса.

4. Содержание и характер труда.

5. Роль труда в развитии человека и общества.

6. Объект продажи на рынке труда

7. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений в мире и в РФ.

8. Понятие о персонале организации и его классификация.

9. Показатели численности и движения персонала.

10. Основные направления улучшения использования персонала.

11. Понятие рабочего времени, времени отдыха, а также времени и причин простоев.

12. Показатели использования рабочего времени и его учет.

13. Основные направления улучшения использования рабочего времени.

14. Понятие производительности труда и социально-экономическое значение ее роста.

15. Показатели производительности труда

16. Методы измерения производительности труда, их достоинства и недостатки.

17. Факторы роста производительность труда: понятие и классификация.
18. Резервы роста производительности труда: понятие и классификация.
19. Понятие уровня жизни, стоимости жизни, качества жизни.
20. Система показателей, характеризующих уровень жизни.
21. Инфляция и уровень жизни.
22. Потребности людей и их виды.
23. Потребительская корзина: понятие, виды, состав, методы расчета.
24. Прожиточный минимум: понятие, виды, использование.
25. Система правовых актов регулирующих социально-трудовые отношения
26. Социально-трудовые отношения: сущность, предмет, уровни.
27. Типы социально-трудовых отношений.
28. Социальное партнерство: понятие, цель, субъекты, уровни, принципы.
29. Проблемы развития социального партнерства в России.
30. Составные элементы качества жизни.
31. Понятие заработной платы и ее виды.
32. Функции заработной платы.
33. Формы и методы государственного регулирования заработной платы.
34. Регулирование заработной платы в системе социального партнерства.
35. Роль рынка труда в регулировании заработной платы.
36. Назначение и построение основных элементов тарифного нормирования заработной платы.
37. Тарифно-квалификационные справочники: назначение, содержание.
38. Тарифные ставки: понятие, виды, методы расчета.
39. Тарифные сетки: понятие, виды, назначение, построение.
40. Значение различных форм и систем заработной платы.

41. Сдельная форма заработной платы, условия ее эффективного применения, системы, расчет заработка.
42. Повременная форма заработной платы, условия ее эффективного применения, системы, расчет заработка.
43. Доплаты и надбавки компенсационного характера: понятия, классификация, размеры.
44. Доплаты за сверх урочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни.
45. Доплаты и надбавки стимулирующего характера: понятия, классификация, размеры.
46. Показатели и условия премирования (премии за результаты труда, за деловые качества, единовременные премии).
47. Бестарифный способ оплаты труда: понятие, принципы, достоинства и недостатки.
48. Расчет заработной платы при бестарифном способе оплаты труда.
49. Коэффициент квалификационного уровня: понятия, методы расчета.
50. Коэффициент трудового участия: понятия, методы расчета.
51. Цель, задачи и формы планирования трудовых показателей.
52. Трудоемкость производственной программы: понятие, способ определения.
53. Планирование численности: понятие, этапы, задачи.
54. Планирование среднесписочной численности: основных рабочих, вспомогательных рабочих, служащих.
55. Планирование производительности труда
56. Планирование средств на оплату труда

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ КУРСА ПО ТЕМАМ И ВИДАМ РАБОТ

| № п/п | Наименование тем | Всего | Аудиторные занятия | | Самостоятельная работа |
|-------|--|-------|--------------------|----------|------------------------|
| | | | Лекции | Семинары | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда» | 6 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | Задачи экономики труда в регулировании социально-трудовых отношений | 10 | 2 | 2 | 6 |
| 3 | Понятие о труде и его роль в развитии человека и общества | 10 | 2 | 2 | 6 |
| 4 | Персонал организации. Рабочее время | 16 | 4 | 6 | 6 |
| 5 | Система показателей эффективности труда. Производительность труда | 12 | 4 | 2 | 6 |
| 6 | Факторы изменения производительности труда и резервы ее роста | 16 | 4 | 4 | 8 |
| 7 | Уровень и качество жизни населения | 14 | 4 | 2 | 8 |
| 8 | Заработная плата и ее организация | 12 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | Регулирование доходов и заработной платы в системе социального партнерства | 12 | 2 | 4 | 6 |
| 10 | Тарифное | 18 | 4 | 6 | 8 |

| | | | | | |
|----|--|-----|----|----|-----|
| | нормирование заработной платы | | | | |
| 11 | Формы и системы заработной платы. Премияльные системы | 18 | 6 | 6 | 6 |
| 12 | Внутрифирменное планирование труда | 16 | 4 | 2 | 10 |
| 13 | Планирование численности персонала и рабочего времени | 16 | 4 | 2 | 10 |
| 14 | Планирование повышения производительности труда | 16 | 4 | 4 | 8 |
| 15 | Планирование средств на оплату труда работников | 16 | 4 | 2 | 10 |
| | Итого | 208 | 54 | 50 | 104 |

4. ФОРМА ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ

Для студентов очного отделения, обучающихся по специальности «Экономика труда», - зачет и экзамен, для вечернего и заочного - экзамен.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КУРСА

Рекомендуемая литература

Основная

1. Конституция Российской Федерации. - М., 2011.
 2. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М., 2011.
 3. Федеральный закон РФ от 22.08.2004 г, № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» //СЗРФ. 2004. №35.
 4. Федеральный закон РФ от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
 5. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 31 июля.
 6. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, на 2005 год // Российская газета. 2005. 29 января.
 7. Рофе А.И., Экономика труда. -М.: Кнорус, 2010.
- ###### *Дополнительная*
8. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов. - М.: МИК, 2005.
 9. Экономика труда / Под ред. П.Э. Шлендера и Ю.П. Кокина. -М.:Юристь, 2002.

10. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / Под общ. ред. Н.А. Волгина и Ю.Г. Одегова. - М.: Экзамен, 2003.

11. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда. - М.: МИК, 2002.

12. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. - М.: Финансы и статистика, 2003.

13. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. - М.: МЦФЭР, 2005.

Периодические издания

Журналы: «Солидарность», «Бюджетные организации: экономика и учет», «Заработная плата: расчеты, учет, налоги», «Кадровик», «Мониторинг доходов и уровня жизни», «Профсоюзы и экономика», «Социальное партнерство», «Справочник кадровика», «Труд за рубежом», «Трудовые отношения», «Человек и труд», «Экономика и учет труда», «Вопросы экономики», «Экономист», «Бюллетень трудового и социального законодательства РФ», «Труд и зарплата».

Газеты: «Российская газета», «Экономическая газета», «Труд», «Солидарность», «Экономика и жизнь», «Коммерсант».

Интернет-ресурсы:

www.chelt.ru

www.minzdrav-rf.ru

www.ilo.ru

www.vcug.ru

www.government.ru

www.Mintrud.ru

Учебно-методическое издание

ЧУНЮКИН ГРИГОРИЙ ВАСИЛЬЕВИЧ

ЭКОНОМИКА ТРУДА
(СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ)

Методические указания для практических занятий для
студентов направления 080100 «Экономика»

Подписано в печать

Формат 60 x 84/16

Усл. печ. л.

Тираж 100 экз.

Заказ №

Изд. № 252-13

150048, г. Ярославль, Московский пр-т, д. 151.
Типография Ярославского филиала МИИТ.