

Введение в специальность «Экономика и управление на предприятии»



Н. Н. Таскаева

к. э. н., доцент

А.И. Козловская,

старший преподаватель

кафедры МН



Тема 6. Человек на рынке труда

План темы:

1. Рынок труда и его сущность и особенности.
2. Профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы. Ставка заработной платы.
3. Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.
4. Зависимость предложения на рынке труда от уровня заработной платы, формирование заработной платы на рынке труда.



6.1. Рынок труда и его особенности

Рынок труда исторически возник, когда произошло отделение работника (крепостного крестьянина, ремесленника) от средств производства и с предоставлением ему юридической свободы.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности



Понятия «рабочая сила», «труд», «трудовая услуга». «трудовые ресурсы» не тождественны.

Рабочая сила - это способность к труду;

Труд — это целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов природы в вещь, удовлетворяющую ту или иную потребность человека.



Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности

Трудовая услуга — это вид деятельности удовлетворяет потребность в момент его осуществления, то есть представляет благо не в форме вещи, а в форме деятельности, например, обучение, лечение, транспортное, бытовое обслуживание и т. д.



Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности

Трудовые ресурсы — это часть населения страны, обладающая физическими и духовными способностями для осуществления труда.

Трудоспособный возраст: мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 года, за исключением неработающих инвалидов I, II группы.



Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности

Рынок труда – это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы.



Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности

Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату (номинальную зарплату с учетом цен на товары, представленные в жизненных средствах).

Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности



Функционирование рынка зависит от:

- 1) совокупности экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы;
- 2) места пересечения различных экономических и социальных интересов и функций;
- 3) взаимоотношений сотрудников, т. е. потенциальных или фактических работников предприятия.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности



Особенности рынка труда:

- неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца.
- наличие действия не денежных аспектов сделки.
- наличие большого числа институциональных структур особого рода.
- высокая степень индивидуализации сделок.



Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности

Структура рынка труда:

- субъекты рынка труда;
- экономические программы;
- решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция рабочей силы, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты;
- рыночная инфраструктура.



Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности

Субъекты рынка труда:

Работодатель — наниматель, который может быть представлен различными лицами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности.

Наемные работники — это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства.



Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности

Функции государства, как регулятора рыночных отношений:

- социально-экономические;
- регулирование рынка труда косвенными способами;
- защита прав всех субъектов рынка труда;
- ролевые (функции работодателя на государственных и муниципальных предприятиях);
- законодательные.



Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности

Инфраструктура рынка труда — это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда.



Тема 6. Человек на рынке труда

6.1. Рынок труда и его особенности

Инфраструктура регулирует:

- а) цену рабочей силы;
- б) условия труда;
- в) подготовку и переподготовку работников;
- г) организация и регулирование процессов защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.



6.2 Профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы.

Ставка заработной платы.

Профессиональная и территориальная мобильность рынка труда связана со спецификой формирования экономически активного населения, исторически сложившейся занятости населения.

Заметим, что насколько эффективно используется трудовой потенциал территории, зависят его социально-экономические показатели.



Внешние проявления критической ситуаций на региональном рынке труда определяются в первую очередь социальным и профессиональным составом трудовых ресурсов региона в целом и безработных в частности.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.2 Профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы.
Ставка заработной платы.



Для России характерны большие территориальные различия в условиях жизни населения, эффективности региональной экономики.



Региональный аспект занятости населения отражает участие населения в трудовой деятельности, которое выражается как отношение численности занятого к общей численности населения региона. При этом проявляется зависимость уровня занятости населения от демографической ситуации, т. е. рождаемости, смертности и естественного прироста населения.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.2 Профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы. Ставка заработной платы.



Оплата труда – система отношений, связанная с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ)

Системы оплаты труда:

- Тарифная (с 1.12.08 была упразднена)
- бестарифная
- смешанная

Тема 6. Человек на рынке труда

6.2 Профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы. Ставка заработной платы.



Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от:

- сложности выполняемой работы;
- условий труда;
- природно-климатических условий, в которых выполняется работа;
- интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и т. п.);
- характера труда.



Тарифная система включает в себя:

- 1) тарифно – квалификационные справочники;
- 2) тарифные ставки;
- 3) тарифные сетки;
- 4) схемы должностных окладов;
- 5) нормы труда.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.2 Профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы. Ставка заработной платы.



Тарифно-квалификационный справочник – это сборник, в котором содержатся сгруппированные по производствам и видам работ подробные характеристики основных видов работ (профессий, должностей) с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки.



Размер заработной платы конкретного работника при прочих равных условиях зависит от величины тарифной ставки.

Тарифная ставка (оклад) – это фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.



Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.2 Профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы.

Ставка заработной платы.



Обычная тарифная сетка представляет собой таблицу, устанавливающую соответствие между разрядами оплаты труда и коэффициентами оплаты труда.

Разряд	I	II	III	IV	V	VI	т. д.
ТК	1	1,09	1,2	1,35	1,53	1,8	т. д.



Нормы труда:

- ▣ **норма выработки** – количество продукции, которое работник определенной квалификации должен произвести в единицу рабочего времени;
- ▣ **норма времени** – количество рабочего времени (часы, минуты), которое должен затратить работник определенной квалификации на производство единицы продукции (работ, услуг);



□ **норма обслуживания** – количество объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т. д.) которые работник должен обслужить в единицу времени (за час, за рабочий день, рабочую смену, рабочий месяц);



□ **норма численности** – количество работников соответствующей квалификации, необходимое для выполнения определенного объема работ (производственной, управленческой функции);



6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.

Экономическая функция занятости

заключается в создании предпосылок для удовлетворения личных и общественных потребностей.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предел производительность труда.



Реализация экономической функции зависит от возможностей общества, государства создавать экономически целесообразные рабочие места, от полноты занятости трудоспособного населения на рабочих местах и эффективности использования, как рабочих мест, так и рабочей силы.



Экономическое целесообразное рабочее место —

физическое рабочее место, обеспеченное оборотными средствами (предметами труда, энергией, заработной платой), позволяющие работнику реализовать свой интерес, добиваться высокой производительности труда и иметь достойный заработок, дающий возможность нормально жить и развиваться работнику и его семье.

Экономически целесообразное рабочее место должно быть полезным и оплачиваемым, т. е.

продуктивным

Тема 6. Человек на рынке труда

6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.



Под **экономически эффективной** понимают такую **занятость**, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе общественной производительности труда.



Спрос – общественные потребности, опосредованные и ограниченные деньгами.

Производительность труда – показатель эффективности производства.



Повышение производительности труда означает:

- 1) рост валового внутреннего и национального продукта, национальный доход;
- 2) рост фонда накопления и фонда потребления;
- 3) основу для расширенного воспроизводства;
- 4) основу для повышения уровня жизни граждан страны и решения социальных проблем;
- 5) основу для развития страны и роста экономического могущества государства.



Основные показатели производительности труда:

- выработка (натуральный, стоимостной (денежный) и трудовой).

$$\text{Выработка} = \frac{\text{Объем товарной (валовой или реализованной) продукции}}{\text{Среднесписочная численность работников (или рабочих)}}$$

- трудоемкость — это затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.



Виды трудоемкости:

▣ *Производственная трудоемкость ($T_{пр}$)* — представляет собой затраты труда рабочих (основных и вспомогательных).

$$T_{пр} = T_{техн} + T_{об}$$

где $T_{техн}$ — технологическая трудоемкость, в которую входят все затраты труда основных рабочих, как сдельщиков так и повременщиков;

$T_{об}$ — трудоемкость обслуживания производства, определяемая затратами туда вспомогательных рабочих.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.



□ **Полная трудоемкость (T_n)** — затраты всех ППП.

$$T_n = T_{\text{тех}} + T_{\text{об}} + T_u,$$

где T_u - трудоемкость управления производством, включающая затраты труда руководителей, специалистов, служащих.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.



□ **Полная трудоемкость единицы продукции (T_n)** — сумма всех затрат живого труда на изготовление единицы продукции, измеряемая в человекочасах:

$$T_n = \frac{\text{Количество отработанного времени в человекочасах}}{\text{Объем произведенной продукции}}$$



Классификация факторов роста производительности труда:

- технический прогресс, включающий механизацию и автоматизацию производственных процессов;
- улучшение организации производства, труда и управления;

Тема 6. Человек на рынке труда

6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.



-
- влияние природных условий;
 - изменение объема структуры производства и относительное уменьшение численности труда ППП (рабочих, руководителей, специалистов и служащих);
 - изменение структуры производства и прочие факторы.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.



Численность работающих, определяемая исходя их планового объема производства и выработки в базисном периоде:

$$N_o = \frac{V_{пл}}{B_o} ,$$

где $V_{пл}$ - плановый объем продукции;

B_o - выработка продукции в отчетном периоде (базовом) периоде.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.



Плановая численность работающих и плановый рост производительности:

$$\Delta\Pi = \frac{\Delta N * 100}{N_o - \Delta N} \quad ,$$

где N_o - плановый рост производительности труда;

$\Delta\Pi$ - экономия численности работающих;

ΔN - расчетная численность работающих, определяемая исходя их планового объема производства и выработки в базисном периоде.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.3 Взаимосвязь между товарным знаком и занятостью. Производный спрос и предельная производительность труда.



Экономия в численности рабочих при расчете эффективности мероприятий в нормочасах:

$$\Delta N = \frac{T_n}{\Phi K_n} ,$$

где T_n - снижение трудоемкости в нормочасах;

Φ – годовой фонд рабочего времени 1 рабочего;

K_n - коэффициенты выполнения норм.



6.4. Зависимость предложения на рынке труда от уровня заработной платы, формирование заработной платы на рынке труда.

Основные направления для роста

производительности труда предприятия:

- внедрение новой техники и технологии;
- совершенствование организации производства и труда;



6.4. Зависимость предложения на рынке труда от уровня заработной платы, формирование заработной платы на рынке труда.

- улучшение качества выпускаемой продукции;
- совершенствование организационной структуры управления предприятием и др.

Вывод: рост производительности труда влияет на конечные финансовые результаты работы предприятия, т. е. величину прибыли.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.4. Зависимость предложения на рынке труда от уровня заработной платы, формирование заработной платы на рынке труда.



Спрос на труд (обобщенный покупатель) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг.

Факторы формирования заработной платы:

На рынке труда заработная плата рассматривается как цена рабочей силы или как цена трудовых услуг, оказываемых наемным работником работодателю. Роль этого фактора может быть оценена лишь с учетом его принципиальных отличий от других факторов производства.



Рабочая сила наемного работника —

это величина переменная : в процессе труда ее применения она может использоваться с разной результативностью, с разным эффектом.



Индивидуальная производительность труда в некоторой мере эластична относительно конъюнктуры внутреннего рынка труда t , особенно, относительно заработной платы.



Факторы формирования предложения **на рынке труда:**

Человеческий капитал — это уровень квалификации работника, включая его образование, опыт работы, врожденные способности и талант.



Сложный труд выступает как совокупность единиц простого труда, собранных воедино. Основой формирования сложного труда и повышения его сложности являются знания работника и соответствующие навыки работы.

Тема 6. Человек на рынке труда

6.4. Зависимость предложения на рынке труда от уровня заработной платы, формирование заработной платы на рынке труда.



Тяжесть труда — сложный
производственный процесс требует не
только больших затрат времени но и
применение физической силы.

Сложность труда — сложный
производственный процесс может включать
большое количество простых процессов и
операций.

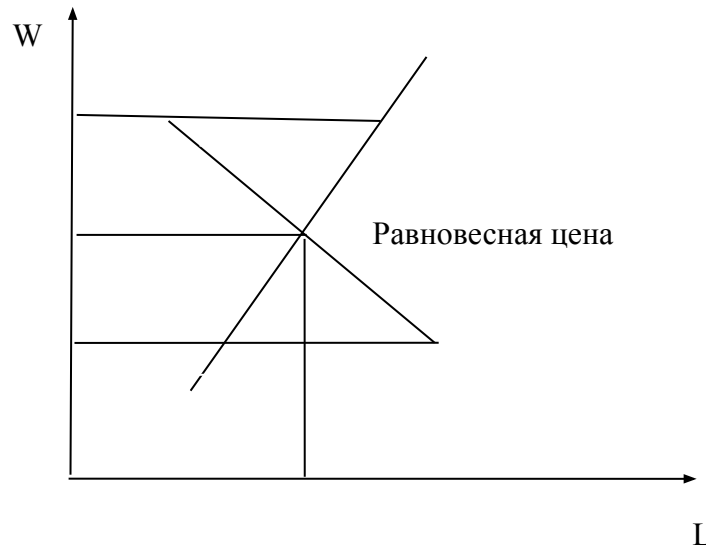


Потребность в свободном времени:

- межоперационные: перерывы пролеживания заготовок и деталей из-за несогласования технологических режимов; перерывы комплектования;
- междусменные определяются принятым календарным режимом работы предприятия и включают в себя перерывы между сменами, выходные дни и т. п.



Графически взаимоотношение работодателей и наемных работников можно выразить с помощью кривых спроса и предложения. (см. Рис.1)



Равновесная цена – это такая цена труда, при которой объем спроса равен объему предложения.



Вопросы для самопроверки:

1. Что предлагается к продаже на рынке труда?
2. Какие основные факторы формируют спрос на рынке труда?
3. Что такое предельная производительность труда?
4. Какие факторы влияют на величину предложения на рынке труда?



СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс РФ: Правовые инновации. – М., 2008. – 959 с.
2. Гражданский кодекс РФ.ч. 1,2. – М.:ИНФРА-М,2002.
3. Сергеев И. В. , Веретенникова И. И. Экономика предприятия: Учеб. Пособие. – 3-е изд., перераб. и доп – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект,2007.-560с.
4. Аброчнов А. Мотив к труду.// Биржа плюс карьера, 2006, №35.
5. Лещинская Г. Молодежный рынок труда.// Экономист, 2001,№8, с 62-70.
6. Львова Ю. А. «Современные тенденции на рынке труда»// «Справочник кадровика» №10. 2007