

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

ФГАОУ ВПО «Красноярский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ОБРАЗОВАНИЯ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Фролова Ольга Яковлевна

*доктор экономических наук, профессор кафедры управления
персоналом*

Адрес: E-mail: vakulenko65@mail.ru

Модуль 1. Содержание науки и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины

Модульная единица 1. Содержание науки и понятийный аппарат

Модульная единица 2. Формирование системы управления человеческими ресурсами

Модуль 2. Управление социально-экономической деятельностью организации.

Модульная единица 1. Экономические основы трудового процесса

Модульная единица 2. Управление развитием кадрового потенциала организации

Рекомендуемая учебная литература (основная):

1. Кибанов А.Я., Экономика и социология труда: Учебник, под ред. А.Я. Кибанова. – М.:ИНФРА- М.- 2011 г.
2. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. - 448 с.
3. Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник / Б. М. Генкин. – 5-е изд., изм. И доп.. –М.: Норма, 2008. – 480 с.
4. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. пособие / Под.ред.проф. П.Э. Шлендера. – М.:ИНФРА-М, 2011. – 319 с.

Рекомендуемая литература (законодательная база):

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. [Текст]. - М.: «Проспект», (в редакции 2011. - 416 с
2. Бюджетный кодексе РФ. [Текст]. - М.: «Проспект», 1998 г. № 145 (с изменениями и дополнениями).
3. Налоговый кодекс РФ. [Текст]. Ч. I от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ и ч. II от 5.08.2000 г. №117-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 24.11.2008 № 205 - ФЗ).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12. 2001 г., № 197-ФЗ : офиц. текст по состоянию на 2012 г. – М. : ОМЕГА-Л, 2012. – 182 с.

Интернет-ресурсы

www.ilo.org - официальный сайт
Международной организации труда

www.gks.ru – сайт Федеральной
службы государственной статистики

www.rbc.ru сайт
компании
«Росбизнесконсалтинг»

www.krskstate.ru - официальный портал Красноярского края;

www.statis.krs.ru - территориальный орган Федеральной
службы государственной статистики по Красноярскому краю;

www.econ.krskstate.ru/vcp - министерство экономики и
регионального развития Красноярского края (общие вопросы
управления персоналом организация и нормирование труда
содействие занятости, трудовые отношения развитие
социальной сферы , частые вопросы и ответы и др.)

www.hr-journal.ru – электронный журнал «Работа с

Модуль 1. «Содержание науки и основные теоретико-методологические аспекты дисциплины»

Цель изучения учебного модуля 1: Получение навыков позиционирования предметных знаний в системе профессиональных компетенций управления персоналом.

Задачи модуля 1:

Изучить теоретико-методологические основы дисциплины «Экономика и социология труда» и сформировать основы стратегического управления персоналом;

Изучить субъекты социально-трудовых отношений в экономической системе организации и сформировать умения реализации концепции управления персоналом;

Сформировать теоретико-методические основы в кадровом планировании;

Изучает закономерности трудовой деятельности:

- законы распределения и кооперации труда, распределения по труду;
- изменения мотивов трудового поведения под воздействием социальных условий, трудовых ситуаций и образа жизни работников;
- преобразования содержания труда в результате научно-технического прогресса;
- влияние на трудовое поведение распределительных отношений;
- изучение сущности и механизмов социальных процессов в сфере труда в контексте образа жизни в целом;
- изучение факторов и резервов повышения эффективности труда;
- взаимосвязь социальных отношений и процесса труда;

Рассматриваемые вопросы:

1. Цель, задачи, объект, предмет, значение дисциплины «Экономика и социология труда». Взаимосвязь с другими науками.
2. Роль труда в жизнедеятельности человека. Взаимодействие человека с элементами трудового процесса.

Целью изучения дисциплины является исследование процессов формирования и рационального использования трудового потенциала человека в обществе.

Предметом являются социально-трудовые отношения, представляющие целесообразную деятельность людей в системах жизнедеятельности, жизнеустройства, жизнеобеспечения, направленные на удовлетворение потребностей.

Объектом является трудовой потенциал в социально-экономической системе (региона, муниципального образования, организации) для повышения эффективности национальной экономики.

Задачи дисциплины

1. Изучение сущности механизмов экономических и социальных процессов в сфере жизнедеятельности человека и общества;
2. Исследование факторов и резервов эффективной занятости;
3. Исследование способов формирования и рационального использования трудового потенциала, обеспечивающего эффекты разного уровня и типы в системе (экономические, социальные, технологические, бюджетные);
4. Оптимизация социально-трудовых отношений в трансформирующейся национальной экономике.

Труд – это любая общественно *полезная деятельность* человека, с физиологической – это нервно-мышечный процесс за счет накопления в организме потенциальной Энергии;

Труд – это *процесс*, совершающийся между человеком и природой, в котором человек своей деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой.

Труд – это деятельность людей, направленная на *преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага* с целью удовлетворения потребностей.

Предметы трудовой деятельности относят – земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетические, материальные и информационные потоки (то, из чего производить);

Средства трудовой деятельности – машины, приборы и оборудование, инструменты, приспособления и другие виды технологической оснастки, средства программного обеспечения, организационная оснастка рабочих мест (то, посредством чего производят).

Классификационные признаки видов труда:

Характер труда выражает особенное присуще общественному труду в каждой общественно-экономической формации и предопределено типом господствующих в обществе производственных отношений.

Содержание труда выражает конкретные трудовые функции, развитие орудий труда, организацию труда, уровень общественного и профессионального разделения труда, производственно-техническую сторону труда, демонстрирует уровень развития производительных сил.

ТЕМА 2. Методологические основы формирования социально-трудовых отношений

Рассматриваемые вопросы:

1. Теоретические аспекты трансформации социально-трудовых отношений.
2. Методы социологического исследования.
3. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов
4. Особенности формирования социально-трудовых отношений в условиях функционирования рынка труда



Методология представляет структуризацию знания ;
формирование понятийного и терминологического аппарата,
категорий, законов, теорий, методов; механизмы,
инструменты, модели построения нового знания и его
применения в практике народнохозяйственной деятельности.

Трудовую деятельность с точки зрения экономического содержания труда:

1. Марксистская теория выделяет личные и материально-вещественные факторы производства, *где совокупная рабочая сила* – единственный товар, способствующий возникновению новых товаров и услуг. Потребление в процессе производства товара «рабочая сила» сопровождается созданием новой стоимости.

2. А. Смита и Д. Рикардо уделяли внимание человеку и его месту в трудовом процессе, модель «экономического человека» характеризовался следующими чертами:

- экономическое поведение в личных интересах;
- компетентность в собственных делах;
- учет классовых различий и благосостояния.

3. А. Маршала, труд – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое с целью достижения какого-либо результата.



Рисунок 1– Процесс формирования социально-трудовых отношений



Методологическую основу в рамках учебной дисциплины составляют: **абстрактно-логический, монографический, экономико-статистический, корреляционно-регрессионный, экономико-математический, экспертных оценок, социологический.**

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги.

Под воспроизводством населения понимается процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Фазы воспроизводства населения (стадии):

Формирование включает естественное воспроизводство населения (носителей рабочей силы); приобретение самой способности к труду посредством системы общего, специального и высшего образования, профессиональной подготовки; восстановление и развитие способностей к труду;

Распределение включает распределение совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям народного хозяйства и регионам в соответствии со спросом и предложением региональных и внутренних рынков труда;

Использование включает трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как совокупность интеллектуальных и физических способностей к труду;

Виды воспроизводства:

Естественное движение (в следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуется естественный прирост или естественная убыль населения);

Миграция населения (механическое прибытие и выбытие населения, вызванное различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни в России);

Социальное движение населения проявляется в изменении различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной, культурной, здравоохранения и других.

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

Особенности функционирования:

- чем выше спрос на товары предприятия, тем больше спрос на рабочую силу данного предприятия;
- неотделимость собственности на товар – рабочая сила от ее владельца.
- Потребности работника определяют воспроизводство (формирование) рабочей силы.

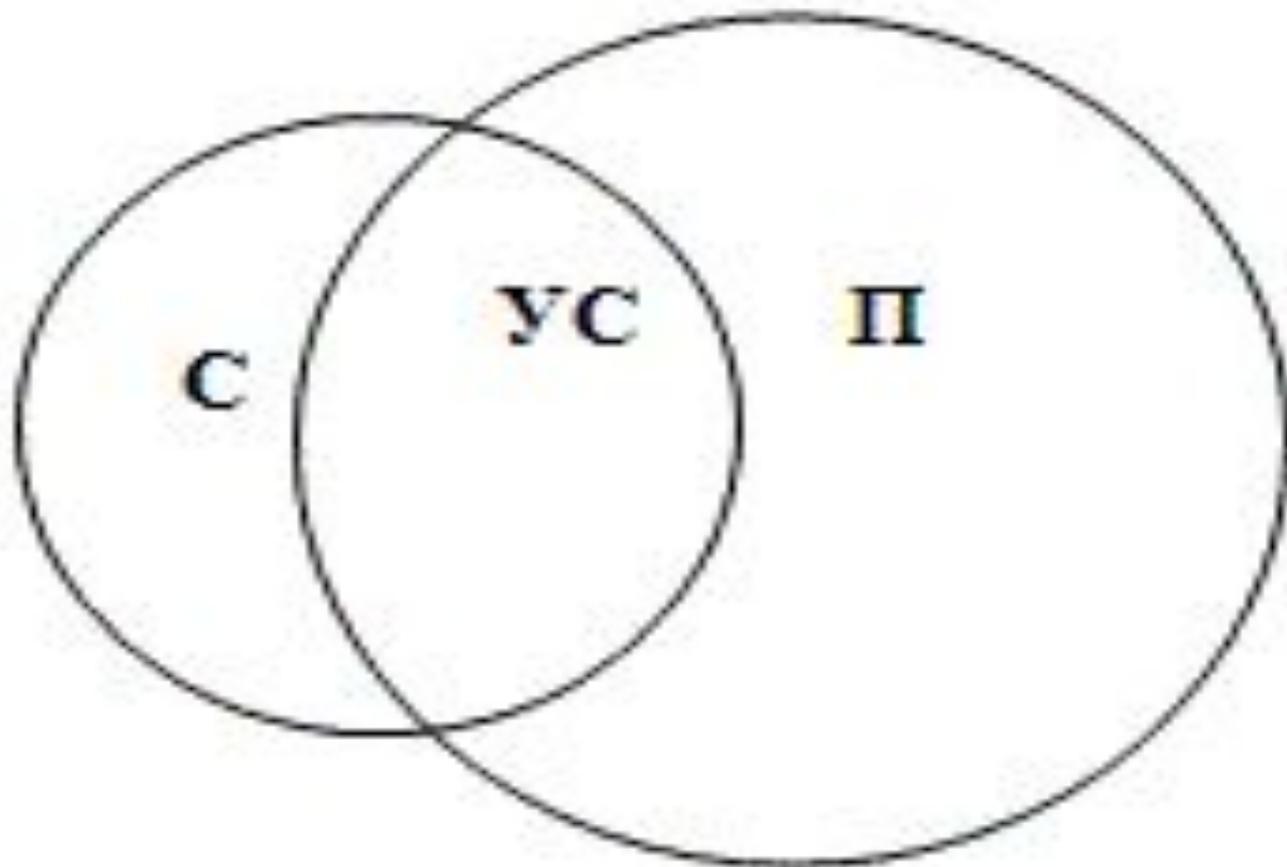


Рисунок 4 – Совокупный рынок труда

К основным субъектам рынка труда относят:

- субъекты социально-трудовых отношений;
- юридические нормы,
- экономические программы,
- трехсторонние соглашения и коллективные договоры; - модели,
- механизмы;
- социальные гарантии;
- инфраструктура рынка труда;
- альтернативные виды деятельности.

Тема 3. Социально-экономическая политика занятости и её регулирование на рынке труда

Рассматриваемые вопросы:

1. Сущность занятости населения и основные направления её регулирования.
2. Роль Федеральной государственной службы занятости в формировании регионального рынка труда.
3. Направления региональной политики занятости (Красноярский край) и анализ основных результатов деятельности.
4. Формирование кадровой политики в организации.
Кадровое планирование.

Экономически активное население – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.



Рисунок 2 – Структура трудовых ресурсов

(в соответствии с международной системой квалификации состава населения)

Занятыми считаются граждане:

1. Работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие оплачиваемую работу на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
2. Занятые предпринимательской деятельностью;
3. Занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
4. Члены производственных кооперативов (артелей), а также выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда);
5. Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
6. Проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
7. Проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения;
8. Временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами;
9. Учредители (участники) организаций, кроме общественных, религиозных, благотворительных.

Основные показатели безработицы:

Согласно *рекомендациям МОТ* (Международной организации труда), *общий уровень безработицы* исчисляется по формуле:

$$Уб=(Б/ЭАН)*100,$$

где Уб – общий уровень безработицы, %

Б – число безработных, к которым относятся все незанятые трудовой деятельностью граждане, нуждающиеся в работе и ищущие ее, выявленные на основе специальных опросов населения;

ЭАН – экономически активное население, включающее в себя занятое население (З) и безработных, ищущих работу (Б), т.е. ЭАН=З+Б.

В соответствии с *методикой Федеральной службы занятости России*, показатель уровня безработицы определяется по следующей формуле:

$$Убр=((ЭАН-З)/ЭАН)*100$$

Уровень зарегистрированной (регистраруемой) безработицы

Убр определяется по формуле:

$$Убр= (БР/ЭАН)*100$$

где БР – число безработных, зарегистрированных органами занятости

Политика на рынках труда по улучшению занятости и снижению безработицы

Политика формирования спроса на рабочую силу

Сохранение и создание рабочих мест на действующих предприятиях

Создание новых рабочих мест на основе развития предпринимательства

Организация общественных работ

Создание рабочих мест для лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала

Политика сбалансированного воздействия на спрос и предложение рабочей силы

Улучшение занятости и снижение безработицы

Политика формирования предложения рабочей силы

Обучение, переобучение и повышение квалификации работников

Развитие самозанятости

Регулирование продолжительности рабочего времени

Регулирование миграционных процессов

В центрах занятости населения установлены информационные терминалы с банками вакансий; также познакомиться с вакансиями можно на сайте агентства труда и занятости населения Красноярского края www.rabota-enisey.ru, сайте центра занятости г. Красноярска www.krasczn.ru и портале Роструда «Работа в России» www.trudvsem.ru.

Агентство труда и занятости населения Красноярского края <http://rabota-enisey.ru/gazet/rabotavsem>

660021, Россия, г. Красноярск, ул. Дубровинского, 110, телефон (391) 211-70-89, факс (391) 211-79-85, электронная почта: office@azn24.ru официальный сайт: <http://www.rabota-enisey.ru>

Телефон для справок: (391) 211-93-91



Рисунок 6 - Динамика численности населения в Красноярском крае¹

¹Данные о численности приведены: для 1926 г. - по переписи на 17 декабря; 1939 г. - по переписи на 17 января; 1959 и 1970 гг. - по переписям на 15 января; 1979 г. - по переписи на 17 января; 1989 г. - по переписи на 12 января; 2002 г. - по переписи на 9 октября; для остальных лет - текущие оценки на 1 января. За 1926 и 1939 гг. - по наличному населению.



Занятые – та часть населения, которая непосредственно принимает участие в трудовой деятельности в настоящий момент.

Безработные – та часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте, умеющая работать, но не имеющая работы и трудового дохода по разному роду причин.



Рисунок 3 – Структура трудовых ресурсов

К субъектам социально-трудовых отношений относятся:

- ***наемные работники*** – люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду в виде рабочей силы;
- ***работодатели*** – физические, юридические лица осуществляющие наем на работу одного и более человек;
- ***государство и органы местного самоуправления,*** осуществляющие функции по созданию условий для функционирования системы социально-трудовых отношений с целью обеспечения занятости населения (стимулирования, сохранения и создания новых рабочих мест);

Таблица – Содержание экономической характеристики трудовой деятельности

Показатель	Характеристика
1. Коэффициент разделения труда	Степень специализации рабочих
2. Коэффициент рациональности приемов труда	Степень эффективности использования рабочими сменного времени на выполнение производственного задания.
3. Коэффициент организации рабочих мест	Соответствие рабочих мест на предприятии типовому проекту, которые обеспечивают выполнение работы с оптимальными затратами времени.
4. Коэффициент трудовой дисциплины	Величина внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени, допущенных по вине рабочих.
5. Коэффициент нормирования труда	Уровень нормирования труда в организации (на участке, в цехе).
6. Коэффициент условий труда	Соответствие фактических условий труда нормативными
7. Коэффициент занятости рабочих	Полнота занятости рабочих в течение смены и возможность совмещения профессий.
8. Коэффициент использования квалификации работников	Степень использования работников в соответствии с присвоенным им квалификационным разрядом.

Таблица – Движение оборота кадров организации

Показатели	Годы			2013 г. к 2011 г., %
	2011	2012	2013	
Средняя списочная численность работников, чел				
Работников, занятых в основной деятельности, чел				
В том числе:				
работники, занятые во вспомогательной деятельности, чел				
Средний возраст работников, лет				
В том числе:				
работников, занятых в основной деятельности				
Доля группы работников, занятых в основной деятельности,				
До 30 лет				
От 30 до 55 лет				
Средний стаж работы работников, занятых в основной деятельности, лет				
Средний уровень заработной платы работников, занятых в основной деятельности, руб.				
Средний уровень образования работников, занятых в основной деятельности, лет обучения				
Коэффициент приёма				
Коэффициент выбытия				
Коэффициент стабильности				
Коэффициент текучести работников, занятых в основной деятельности				

Тема 4. Управление системой качества трудовой жизни

Рассматриваемые вопросы:

1. Теоретические основы развития качества трудовой жизни.
2. Концептуальные направления развития качества трудовой жизни.
3. Регулирование и развитие качества трудовой жизни в современных условиях функционирования организации

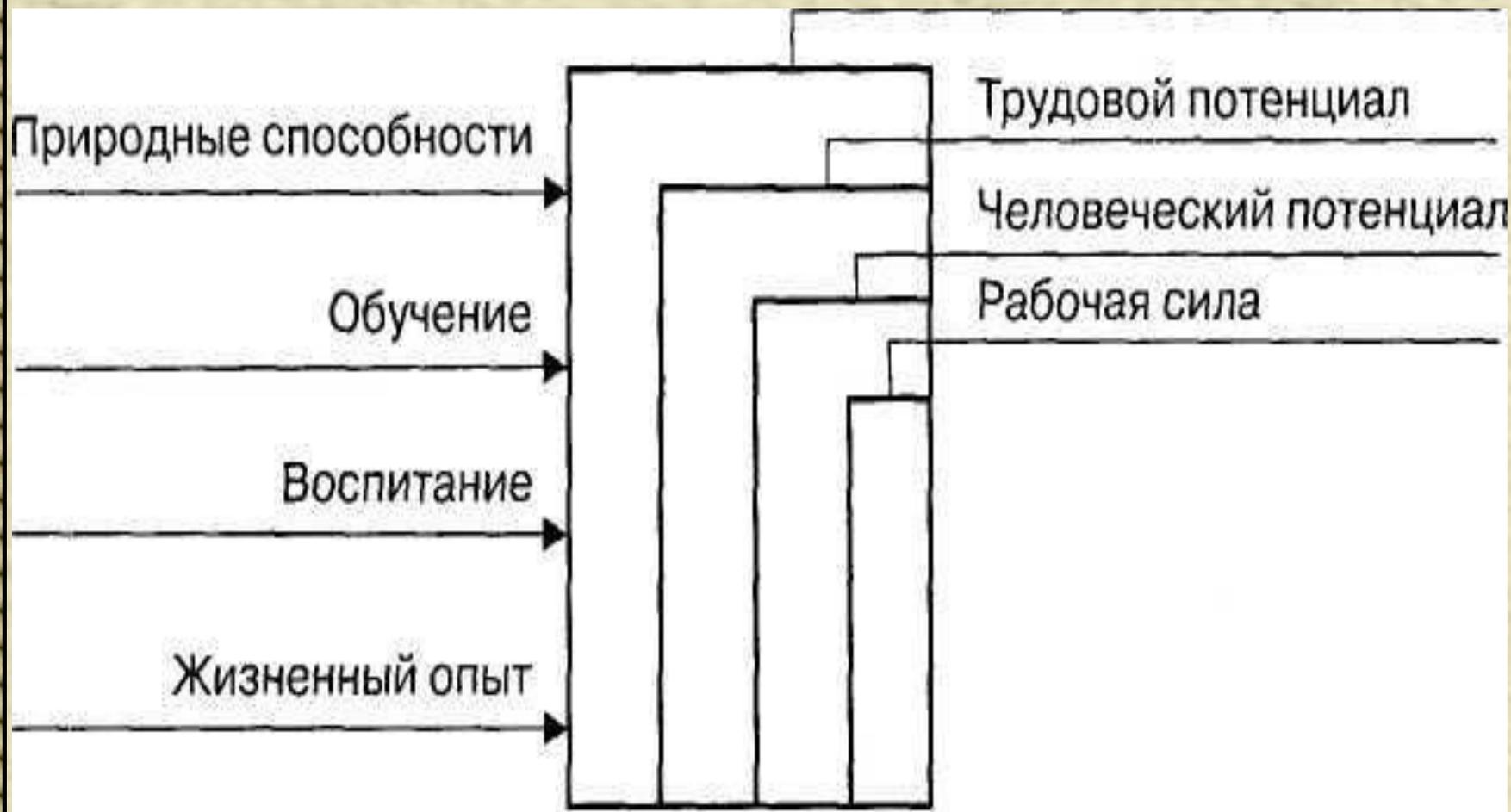


Рисунок 7 – Соотношение понятий «потенциал человека», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила».

**ПРИНЦИПЫ
ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ**

ОБЩИЕ
Научность
Системность и комплексность
Правовая защищенность
Оптимизация
Соответствия
Учет внешних и внутренних факторов
Целенаправленность
Непрерывность

СПЕЦИАЛЬНЫЕ
Профессиональное и квалификационное развитие работника
Содержательность труда
Воспроизводство рабочей силы и личности работника
Трудовая (производственная) демократия
Гласность в оценке качества трудовой жизни
Целостность трудового коллектива
Социальная справедливость
Дифференцированность
Реализация трудового потенциала
Инновационность
Всеобщая вовлеченность

Рисунок 8 – Принципы формирования системы качества трудовой жизни

Модуль 2. Управление социально-экономической деятельностью организации

Модульная единица 1. Экономические основы трудового процесса

ТЕМА 5. Факторы и резервы роста производительности, интенсивности труда

Рассматриваемые вопросы:

1. Роль производительности в повышении эффективности деятельности организации: показатели, факторы, резервы.
2. Планирование производительности труда.

$$W=Q/T; \quad t=T/Q,$$

где: **W** – выработка;

Q – объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах;

T – затраты труда на выпуск продукции (проведение работ) в соответствующих единицах;

Факторы - причины, под воздействием которых изменяется производительность труда (уровень организации труда и производства, социальных условий жизни трудящихся, природные условия, уровень технической вооруженности предприятия, энерговооруженность труда, квалификация, структура кадров, ассортимент продукции и т. п.

Резервы роста производительности труда - неиспользованные возможности экономии затрат труда.

Уровень трудовой дисциплины рассчитывается по формуле:

$$\text{Ут.д.} = (\text{Нт.д.} + \text{Ни.д.}) / \text{Чс.р} \cdot 100,$$

где **Нт.д.** – число случаев нарушения трудовой дисциплины, зафиксированных в приказах кадровой службы (замечания, выговоры), ед.;

Ни.д. – число случаев нарушения исполнительской дисциплины, зафиксированных в приказах и распоряжениях руководства организации, ед. К ним относятся случаи срыва сроков подготовки планов, отчетов, балансов, мероприятий в целом по организации;

Чс.р – общая (среднесписочная) численность сотрудников организации за отчетный период, чел.

Например, потери рабочего времени (чел.дн./чел.) рассчитываются как сумма потерь времени из-за болезни работников, целодневных и вынужденных простоев, административных отпусков и других причин по формуле:

$$T_{\text{пот}} = (T_{\text{бол}} + T_{\text{ц.в.п.}} + T_{\text{а.о.д}}) / Ч_{\text{ср}},$$

где **T_{бол}** – потери рабочего времени по причинам болезни, определенные кадровой службой на основе листов по нетрудоспособности, чел.-дн.;

T_{ц.в.п.} – потери времени из-за целодневных и вынужденных простоев организации, зафиксированные в табелях рабочего времени, чел.-дн.;

T_{аод} – потери рабочего времени из-за административных отпусков, прогулов работников и других причин, чел.-дн. Фиксируется отделом персонала на основании заявлений и служебных записок.

Текучесть персонала определяется по формуле:

$$T_{п} = (Ч_{у} / Ч_{с.р.}) \cdot 100,$$

где **Ч_у** – число уволенных из организации по собственному желанию и за нарушение статей ТК РФ, чел.

Ч_{с.р.} – среднесписочная численность, чел.

Таблица 1 – Показатели производительности и эффективности труда

	Показатель	Формула расчета
Показатель производительности труда		
1	Выручка от реализации продукции (B_p) в расчёте на одного работника (Ч) в единицу времени (t)	$ПТ = B_p \div t$
2	Производительность труда на основе валового дохода	$ПТ_{\text{ВД}} = \text{ВД} \div \text{Ч}$
3	Товарооборот (T) в расчете на одного работника (Ч) в единицу времени (t)	$ПТ_T = T : t$
4	Выпуск продукции (V) в среднем на одного работника (ч) в единицу времени (t)	$ПТИ = V : t$
5	Товарооборот на одного торгово-оперативного работника	$ПТ_{\text{т/о}} = T : t_{\text{т/о}}$
6	Трудоемкость работ, услуг, товаров (T_T)	$T_T = 1 : ПТ$
7	Трудоемкость товарооборота ($T_{\text{Тоб}}$)	$T_{\text{Тоб}} = Z_{\text{труда}} \div T_{\text{об}}$
Показатели эффективности труда		
8	Объем продукции на единицу фонда оплаты труда (ФОТ)	$\text{Э} = V : \text{ФОТ}$
9	Товарооборот на единицу ФОТ	$\text{Э} = T_{\text{об}} : \text{ФОТ}$
10	Уровень расходов (Уфот) на оплату труда в торговом предприятии, %	$У\text{ФОТ} = (\text{ФОТ} \div T_{\text{Тоб}}) \cdot 100$

Сокращение численности работающих в результате осуществления мероприятий :

$$\mathcal{E}_p = ((TE_{\text{баз}} - TE_{\text{н}}) \cdot Q_{\text{г}}) \Phi_p$$

$TE_{\text{баз}}$, $TE_{\text{н}}$ – трудоемкость изделия до и после проведения мероприятия, мин.;

$Q_{\text{г}}$ – годовой объем производства, шт.;

Φ_p – годовой фонд времени одного рабочего.

Тема: Организация и нормирование труда

Рассматриваемы вопросы:

1. Организация труда: экономическая сущность, содержание и виды разделения, формы кооперации труда, организация и аттестация рабочих мест.
2. Нормирование труда: принципы, методы, нормообразующие факторы, экономическая сущность норм и нормативов.

Принципы организации производственного процесса:

- *специализация*, характеризуется ограничением номенклатуры и массовым изготовлением одноименной продукции или выполнением определенных стадий технологического процесса;
- *непрерывность*, предполагает постоянное нахождение предмета труда в обработке, сокращение времени на ожидание возобновления производственного процесса, на перерывы в использовании живого труда и оборудования;
- *пропорциональность* – относительно равный выпуск продукции или объем выполняемых работ в единицу времени всеми взаимосвязанными подразделениями предприятия, группами оборудования, рабочими местами при полном использовании производственной мощности и эффективного фонда рабочего времени;
- *параллельность* – одновременное выполнение отдельных операций и стадий производственного процесса, концентрация технологических операций на рабочем месте и совмещение во времени выполнения основных и вспомогательных операций;
- *прямоточность* – обеспечение кратчайшего расстояния движения предметов труда в процессе производства;
- *ритмичность* – регулярное повторение процесса производства через равные промежутки времени.

Способы изучения затрат рабочего времени смены представлены следующими видами:

- **Фотография** рабочего времени – изучение затрат рабочего времени или времени использования оборудования на протяжении рабочей смены или её части с помощью детальной фиксации всех данных. Цель её изучить разделение и кооперацию труда;
- **Самофотография** рабочего времени – проводится самим рабочим, при этом фиксируются только потери рабочего времени;
- **Хронометраж** рабочего времени – вид наблюдений, при котором изучаются циклически повторяющиеся моменты оперативной, подготовительно-заключительной работы или работы по обслуживанию рабочего места, целью которого являются: установления норм времени, изучение и внедрение передовых приёмов и методов труда, выявления причин невыполнения норм;.
- **Фотохронометраж** – комбинированный вид наблюдения, представляющий собой сочетание фотографии рабочего времени и хронометража. При изучении затрат рабочего времени методом фотографии в отдельные периоды проводят хронометражные наблюдения на отдельных технологических операциях.

Классификация трудового процесса:

- **операция** – элементарное действие (работа), направленная на преобразование предмета труда и получения заданного результата;
- **трудоу прием** – технологически однородная часть операции, объединяющая совокупность непрерывно выполняемых целенаправленных действий рабочего, например загрузка семян в семенной ящик сеялки, обработка вымени у коровы и т. п. Прием в отличие от операции организационной самостоятельности не имеет. Если прием выполняется рабочим органом машины, то рабочий лишь наблюдает за ходом операции (процесса);
- **трудоу действие** – часть трудового приема, объединяющая несколько непрерывных, переходящих одно в другое движений человека, например подойти к мешку с семенами, поднять мешок с семенами и т. д. Трудовое действие включает ряд движений;
- **трудоу движение** – это однородное перемещение различных органов человека (рук, ног, головы, корпуса) в процессе выполнения работы, например протянуть руку, сжать пальцы, присесть, наклониться и т. п.;
- **переход** – законченная часть технологической операции, выполняемая одними и теми же средствами технологического оснащения.



Норма обслуживания – это количество производственных объектов (машин, станка, голов скота и т.д), закреплённых для обслуживания за одним или несколькими работниками в течении определённого времени. Норма обслуживания, гол:

$$N_{\text{ОБС}} = T_{\text{СМ}} - (T_{\text{ПЗ}} + T_{\text{ОТД}} + T_{\text{ЛН}}) / T_{\text{ОБС}} \quad (1.4.4.)$$

$T_{\text{СМ}}$ – установленная продолжительность смены, мин;

$T_{\text{ПЗ}}$ - время на подготовительно-заключительную работу, мин

$T_{\text{ОТД}}$, $T_{\text{ЛН}}$ – время на отдых и личные надобности, мин

$T_{\text{ОБС}}$ – время на обслуживание одной (машины станка, голов скота и т.д.), мин

Норма численности – это установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, на основе чётко разграниченных функций для выполнения производственного задания (обслуживания объекта).

Норма численности основных работников:

$$N_{\text{ч}} = T_{\text{р}} / (T_{\text{см}} \text{ Д}) \text{ К}, \text{ где } T_{\text{р}} = T_{\text{об}} \text{ N Д},$$

где $T_{\text{р}}$ - трудоёмкость обслуживания, чел.-час;

$T_{\text{см}}$ – установленная продолжительность смены, ч;

Д – количество календарных дней на которые рассчитана трудоёмкость

К – коэффициент отражающий отношение календарных дней в планируемом периоде к рабочим.

N – численность поголовья;

$T_{\text{об}}$ – норматив затрат времени на одну голову в день, мин.

ТЕМА 3. Организация оплаты труда

Рассматриваемые вопросы:

- Экономическая сущность мотивации трудового поведения.
- Формирование и регулирование доходов работников в организации.



Рисунок 1 – Состав трудового поведения

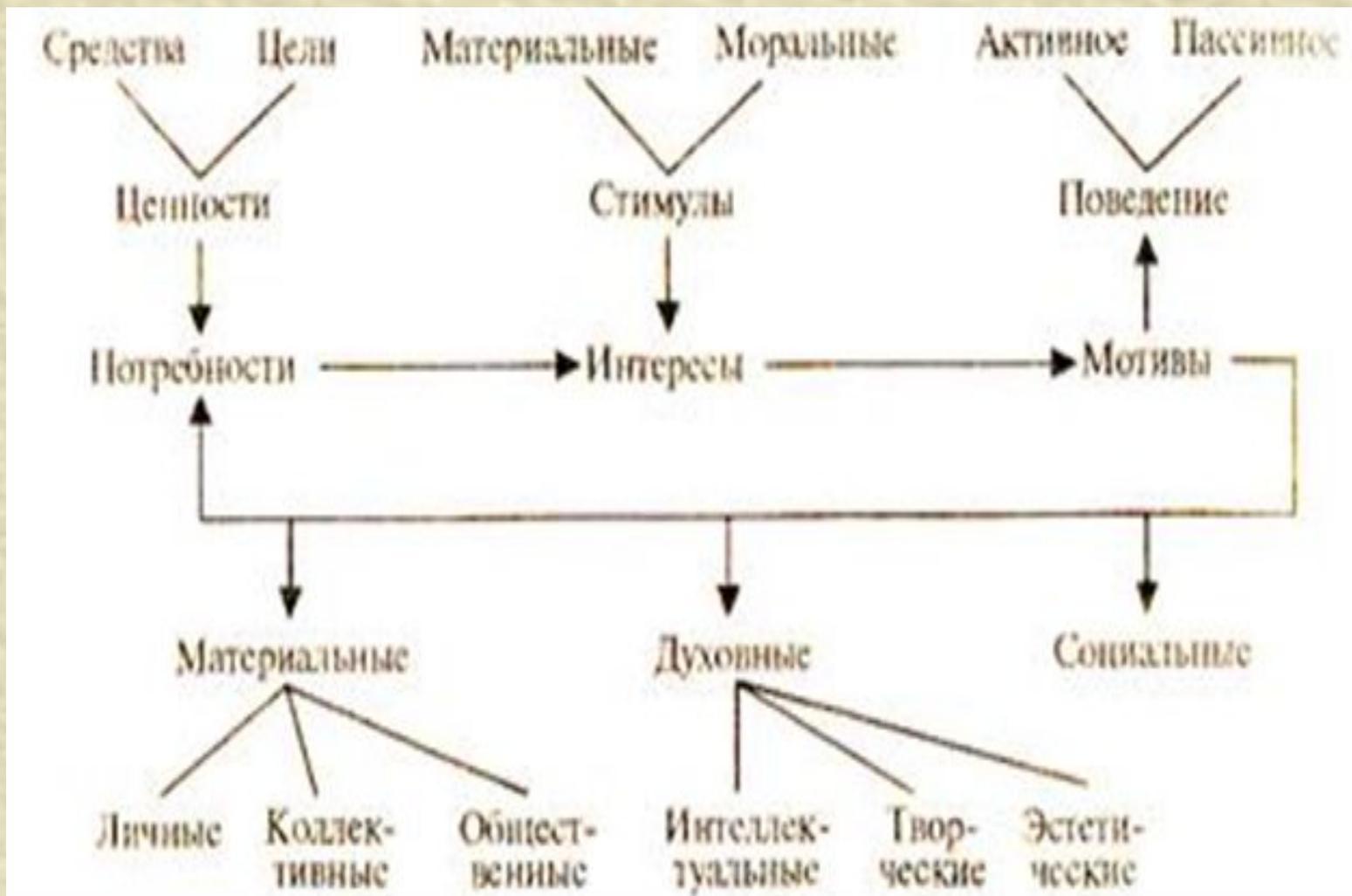


Рисунок 2 –Механизм мотивационного воздействия на трудовое поведение

Новые роли служб управления персоналом в современных организациях



Основные группы рисков в управлении персоналом



Таблица 10 – Классификация и содержание экономических интересов

№ п/п	Признак классификации	Содержание
1	Субъекты (носители) экономических интересов	Человек, семья, профессиональная группа, трудовой коллектив, предприятие, социальная группа, общество
2	По типу участия в общественном воспроизводстве	Наемный работник, работодатель, потребитель, производитель, собственник, предприниматель
3	Время действия	Разовые, текущие, длительные
4	Структура интересов	Материальные (получение более высокого заработка, повышение квалификации для получения более высокого заработка), духовные (интерес к содержанию труда (его привлекательности), интерес к самой профессии, интерес в общении с сотрудниками на работе), смешанные
5	Реальность осуществления	Предполагаемые, реализуемые, реализованные
6	Содержание отношений по интересам	Согласованные, противоречивые, комфортные
7	Характер стимулов	Индивидуальные, коллективные, индивидуально-коллективные
8	Ответственность за соблюдение экономических интересов	Индивидуальная, коллективная, индивидуально-коллективная, общественная
9	По охвату	Общественные, коллективные, личные
10	По форме проявления	Производственные, социальные, экологические
11	По принципам построения	Территориальные, муниципальные, отраслевые
12	По способам реализации права собственности	Владение, пользование, распоряжение
13	По форме экономического поведения	Производство, реализация и сбыт готового товара, инвестиционное предпринимательство, инновационная активность
14	По способам согласования	Кооперационные, интеграционные, корпоративные

В зависимости от способа измерения затрат труда существуют формы оплаты труда:

- повременная;**
- сдельная;**
- бестарифная.**

Повременная основная заработная плата начисляется за фактически отработанное время по тарифным ставкам и окладам с учетом квалификации и условий труда;

Сдельная основная заработная плата работника определяется по количеству фактически произведенной продукции с учётом качества, сложности и условий труда;

Бестарифная оплата труда зависит от конечных результатов работы коллектива и представляет собой долю в общей сумме заработной платы. Доля для работника определяется на основе установленного КТУ (уровень квалификации, сложности, вклад в общий результат, индивидуальная производительность, качество работы).

Повременная и сдельная системы оплаты труда подразделяются на несколько систем.



Тема. 8 Планирование показателей социально-экономического развития организации.

Рассматриваемые вопросы:

1. Кадровое планирование потребности организации в персонале.
2. Методы социально-экономического планирования персонала.
3. Методика планирования социального развития кадрового потенциала.

Оценку «качества набора» можно рассчитать по формуле:

$$K_n = (P_k + P_p + O_p) / Ч,$$

где P_k – усредненный суммарный рейтинг качества выполняемой работы набранными работниками;

P_p – процент новых работников, продвинувшихся по службе в течение одного года;

O_p – процент новых работников, оставшихся работать по прошествии одного года;

Ч – общее число показателей, учтенных при расчете.

Коэффициент квалифицированности

$$K_{1.1} = q/q_u,$$

где q – средний стаж работы по специальности работников;

q_u – средний уровень требуемого стажа работы по специальности, выполняемой работниками.

Коэффициент образовательного уровня работающих рассчитывается как средневзвешенная оценка уровня образования по категориям работников:

$$K_{1.2} = (B \cdot N) / Ч$$

где B – балл, соответствующий i -му уровню образования;

N – количество рабочих, имеющих i -й уровень образования, чел.;

$Ч$ – общая численность рабочих, человек;

Коэффициент повышения квалификации кадров

$$K_{1.3} = N_{\Pi} / Ч$$

где N_{Π} – количество работников, прошедших курсы повышения квалификации, подготовки и переподготовки, человек;

$Ч$ – общая численность рабочих, человек;

Коэффициент стабильности кадров

$$K_{1.4} = N_c / Ч$$

где N_c – численность работников со стажем работы на данном предприятии 5 лет и более;

$Ч$ – общая численность рабочих, человек;

Коэффициент соответствия рабочих мест типовым

$$K_{2.1} = M_a / M_o$$

где M_a – количество рабочих мест, соответствующих требованиям охраны труда (по уровню шума, вибрации, света, загазованности и т.д.);

M_o – общее количество рабочих мест.

3.1. Коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы работников организации и в регионе

$$K_{3.1} = Z_p / Z_c$$

где Z_p – среднемесячная заработная плата низкооплачиваемой категории работников организации, руб.;

Z_c – среднемесячная заработная плата одного работника в регионе, где находится организация, руб.

3.2. Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя предприятия и низкооплачиваемой категории работников

$$K_{3.2} = 8 \cdot (Z_{\text{ср.мин}} / Z_{\text{ср.рук.}})$$

где $Z_{\text{ср.мин}}$ – средняя заработная плата низкооплачиваемой категории работников за год, руб.

$Z_{\text{ср.рук}}$ – средняя заработная плата руководителя за год, руб.:

Делимое число 8 показывает, что средняя заработная плата руководителя предприятия не должна превышать восьмикратного размера низкооплачиваемой категории работников данного предприятия.

3.3. Коэффициент уровня трудовой дисциплины.

Данный коэффициент измеряется относительной численностью работников, не нарушавших трудовую дисциплину:

$$K_{3.3} = \Pi_n / Ч$$

где Π_n – количество человеко-дней, потерянных в результате прогулов, человеко-дн.;

Ч – среднесписочная численность работников, человек.

1. Доля предоставляемого жилья приезжим работникам ($\Pi_{\text{ж}}$) к числу востребованных организацией:

$$\Pi_{\text{с}} = (\Pi_{\text{р}} + \text{В}_{\text{вж}}) : (\Pi_{\text{ор}} - \text{Ч}_{\text{р}})$$

где $\Pi_{\text{ор}}$ – потребность организации в работниках из других регионов;
 $\text{Ч}_{\text{р}}$ – численность работников из других регионов, не нуждающихся в жилье;

$\Pi_{\text{р}}$ – работники, арендующие жилье за счет организации; $\text{В}_{\text{вж}}$ – работники, проживающие в ведомственном жилье организации;

2. Доля предоставляемого жилья работникам:

$$\Pi_{\text{д}} = ((S_{\text{р}} + S_{\text{вж}}) : (\Pi_{\text{р}} + \text{В}_{\text{вж}})) \cdot \text{Н}$$

где $S_{\text{р}}$ – площадь жилья, арендуемого организацией для своих работников;

$S_{\text{вж}}$ – жилая ведомственная площадь организации, предоставляемая работникам;

$\Pi_{\text{р}}$ – работники, арендующие жилье за счет организации;

$\text{В}_{\text{вж}}$ – работники, проживающие в ведомственном жилье организации;

Н – норматив по жилью, принятый в регионе.

Коэффициент обеспеченности жильем приглашённых работников составит:

$$K_{\text{оп}} = \Pi_{\text{д}} \cdot \Pi_{\text{с}}$$

4.2. Для расчета коэффициента удовлетворения спроса на жилье работников организации необходимо рассчитать следующие индикаторы:

А. Характеристика жилья работников организации за предшествующий период (выраженный в м² на одного человека), определяемый по формуле:

$$\Pi_{\text{н}} = S_{\text{н}} / M_{\text{н}},$$

где $M_{\text{н}}$ – численность членов семьи работников постоянного штатного состава организации (без учета совместителей, стажеров и т.п.) на конец прошлого отчетного года;

$S_{\text{н}}$ – общая площадь имеющегося жилья постоянного штатного состава персонала на конец прошлого отчетного года;

Б. Индикатор удовлетворенного спроса работников организации в жилье за отчетный период (выраженный в м² на одного человека), определяемый по формуле:

$$\Pi_{\text{у}} = S_{\text{н}} / M_{\text{о}},$$

где $M_{\text{о}}$ – численность членов семей работников постоянного штатного состава организации (без учета совместителей, стажеров и т.п.) в отчетный период;

$S_{\text{н}}$ – общая площадь жилья работников организации за отчетный период.

Благодарю за внимание!