

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА  
(РОСАВИАЦИЯ)  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»

Кафедра «Социально-экономических дисциплин и сервиса»

Кошелева Т. Н., Грозовская Е. В.

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ  
по дисциплине  
ЭКОНОМИКА ТРУДА НА ВОЗДУШНОМ  
ТРАНСПОРТЕ

Для направления подготовки: 43.03.01 «Сервис»

Квалификация (степень) выпускника  
«бакалавр»

Санкт-Петербург  
2020

**УДК 338**

**Экономика труда на воздушном транспорте:** учебное пособие [Текст] / под ред. Кошелевой Т. Н., Грозовской Е. В. – СПб.: Изд-во «КультИнформПресс», 2020. – 132 с.

Учебное пособие по дисциплине **«Экономика труда на воздушном транспорте»** для подготовки бакалавров по направлению подготовки 43.03.01 «Сервис», профиль подготовки «Сервис в сфере воздушного транспорта» рассмотрены и обсуждены на заседании кафедры «Социально-экономических дисциплин и сервиса», протокол № 1 от «30» августа 2019 г.

**РЕЦЕНЗЕНТ:** д.э.н., профессор Бургонов О. В.

В учебном пособии по дисциплине «Экономика труда на воздушном транспорте» рассмотрены теоретические вопросы по основам экономике труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Учебное пособие может быть использовано в качестве пособия по подготовке к промежуточному контролю по дисциплине «Экономика труда на воздушном транспорте» по подготовке бакалавров в Санкт-Петербургском государственном университете гражданской авиации.

ISBN

© Кошелева Т. Н., текст, 2020

© Изд-во «КультИнформПресс», 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины .....	6
1. Труд в системе экономических ресурсов в сфере воздушного транспорта .....	8
Контрольные вопросы и задания .....	12
2. Производительность труда и факторов производства на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	12
Контрольные вопросы и задания .....	17
3. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	18
Контрольные вопросы и задания .....	32
4. Занятость населения и безработица на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	32
Контрольные вопросы и задания .....	36
5. Государственная политика в области занятости в сфере воздушного транспорта .....	36
Контрольные вопросы и задания .....	42
6. Функционирование рынка труда в условиях рыночной экономики в сфере воздушного транспорта .....	42
Контрольные вопросы и задания .....	54
7. Мотивы деятельности на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	54
Контрольные вопросы и задания .....	58
8. Персонал предприятия сервиса в сфере воздушного транспорта .....	58
Контрольные вопросы и задания .....	65
9. Эффективность экономической деятельности на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	65
Контрольные вопросы и задания .....	70
10. Элементы и формы организации труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	71
Контрольные вопросы и задания .....	77
11. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	77
Контрольные вопросы и задания .....	83
12. Нормативные материалы для организации и нормирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	84
Контрольные вопросы и задания .....	89
13. Сущность, содержание и функции заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	90
Контрольные вопросы и задания .....	95
14. Организация оплаты труда на макроуровне в сфере воздушного транспорта .....	95
Контрольные вопросы и задания .....	101
15. Организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	101
Контрольные вопросы и задания .....	108
16. Трудовые отношения на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта ....	109
Контрольные вопросы и задания .....	115
17. Трудовое поведение на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	115
Контрольные вопросы и задания .....	119
18. Планирование труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	119
Контрольные вопросы и задания .....	123
19. Система социальных гарантий на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	123

Контрольные вопросы и задания .....	126
20. Системы управления человеческими ресурсами на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта .....	126
Контрольные вопросы и задания .....	129
СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ .....	129
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....	131

## Введение

Дисциплина «Экономика труда на воздушном транспорте» способствует формированию системы знаний о методических основах современных научных и практических знаний по основам современных научных и практических знаний в области экономики труда, об экономических аспектах труда в сервисе на воздушном транспорте, а также об особенностях, способах и средствах решения проблем в сфере экономики труда в процессе организации сервисной деятельности на современном авиапредприятии.

Целями освоения дисциплины «Экономика труда на воздушном транспорте» являются формирование у студентов теоретических основ, практических форм и методов принятия плановых и управленческих решений на основе использования современных научных и практических знаний по основам экономики труда: об аспектах трудовых отношений в трудовом коллективе и в обществе в целом, об особенностях организации сервисной деятельности в сфере транспортных услуг, а также об особенностях, способах и средствах решения проблем в сфере экономики труда в процессе организации сервисной деятельности на современном авиапредприятии; умений осуществлять контроль качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов; умение применять полученные знания в области организации сервисной деятельности на современном авиапредприятии; приобретение умений применять полученные знания в области экономики труда в процессе организации сервисной деятельности на современном авиапредприятии.

Задачами освоения дисциплины являются:

- сформировать у студентов основу для экономического мышления и конкретных приемов решения задач по экономике и организации труда в условиях рыночной конкуренции в сфере воздушного транспорта;
- сформировать у студентов основу для восприятия экономических знаний при оценке эффективности результатов деятельности в различных сферах в процессе организации труда, изучения рынка труда, мотивов деятельности, изучения условий труда, в том числе в сфере воздушного транспорта;
- сформировать у студентов основу для овладения базовыми понятиями экономики труда, её предметом, методами, знаниями основных закономерностей трудовых отношений в сфере воздушного транспорта;
- познакомить с механизмом организации процесса сервиса, с алгоритмом выбора ресурсов и средств в процессе организации труда с учетом требований потребителя, с состоянием рынка труда, с мотивами деятельности и условиями труда на предприятиях сферы воздушного транспорта;
- познакомить с механизмом проведения экспертизы и (или) диагностики объектов сервиса в процессе организации труда с учётом данных о состоянии рынка труда, с мотивами деятельности и условиях труда на предприятиях сферы воздушного транспорта;
- познакомить с механизмом осуществления контроля качества процесса сервиса, с параметрами технологических процессов, с используемыми ресурсами в процессе организации труда с учётом состояния рынка труда, с мотивами деятельности и условий труда на предприятиях сферы воздушного транспорта;
- познакомить студентов с базовыми понятиями экономики труда и процессов общественно-экономического развития: труд как процесс, организация и нормирование труда, трудовая организация, трудовые отношения, противоречия в сфере труда на воздушном транспорте;
- познакомить студентов с механизмом организации процесса сервиса, выбора ресурсов и средств с учетом требований потребителя, с механизмом проведения экспертизы и (или) диагностики объектов сервиса и механизмом осуществления контроля качества процесса сервиса на воздушном транспорте;

– сформировать у студентов практические навыки в области экономики труда в процессе организации сервисной деятельности на воздушном транспорте;

– формирование у студентов навыков практического применения базовых теоретических знаний в профессиональной деятельности по организации сервисной деятельности на воздушном транспорте.

Дисциплина «Экономика труда на воздушном транспорте» обеспечивает подготовку выпускника к сервисной и организационно-управленческой видам профессиональной деятельности.

### **Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
Способностью использовать основы экономических знаний при оценке эффективности результатов деятельности в различных сферах (ОК-2)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы экономических знаний при оценке эффективности результатов деятельности в различных сферах в процессе организации труда, изучения рынка труда, мотивов деятельности, изучения условий труда, в том числе в сфере воздушного транспорта;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основы экономических знаний при оценке эффективности результатов деятельности в различных сферах в процессе организации труда, изучения рынка труда, мотивов деятельности, изучения условий труда, в том числе в сфере воздушного транспорта;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью использовать основы экономических знаний при оценке эффективности результатов деятельности в различных сферах в процессе организации труда, изучения рынка труда, мотивов деятельности, изучения условий труда, в том числе в сфере воздушного транспорта.</li> </ul>
Готовностью организовать процесс сервиса, проводить выбор ресурсов и средств с учетом требований потребителя (ОПК-3)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- механизм организации процесса сервиса, выбора ресурсов и средств в процессе организации труда с учетом требований потребителя, состояния рынка труда, мотивов деятельности и условий труда на предприятиях сферы воздушного транспорта;</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать процесс сервиса, проводить выбор ресурсов и средств в процессе организации труда с учетом требований потребителя, состояния рынка труда, мотивов деятельности и условий труда на предприятиях сферы воздушного транспорта;</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками организации процесса сервиса, проводить выбор ресурсов и средств в процессе организации труда с учетом требований потребителя, состояния рынка труда, мотивов деятельности и условий труда на предприятиях сферы воздушного транспорта.</li> </ul>
Готовностью к проведению экспертизы и (или) диагностики	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- механизм проведения экспертизы и (или) диагностики объектов сервиса в процессе организации труда с учётом данных о состоянии рынка труда, о мотивах деятельности и условиях труда на предприятиях сферы воздушного транспорта;</li> </ul>

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<p>объектов сервиса (ПК-10)</p>	<p>Уметь:  - проводить экспертизу и (или) диагностику объектов сервиса в процессе организации труда с учётом данных о состоянии рынка труда, о мотивах деятельности и условиях труда на предприятиях сферы воздушного транспорта;  Владеть:  - способностью к проведению экспертизы и (или) диагностики объектов сервиса в процессе организации труда с учётом данных о состоянии рынка труда, о мотивах деятельности и условиях труда на предприятиях сферы воздушного транспорта.</p>
<p>Готовностью к осуществлению контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов (ПК-12)</p>	<p>Знать:  - механизм осуществления контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов в процессе организации труда с учётом состояния рынка труда, мотивов деятельности и условий труда на предприятиях сферы воздушного транспорта;  Уметь:  - осуществлять контроль качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов в процессе организации труда с учётом состояния рынка труда, мотивов деятельности и условий труда на предприятиях сферы воздушного транспорта;  Владеть:  - способностью осуществления контроля качества процесса сервиса, параметров технологических процессов, используемых ресурсов в процессе организации труда с учётом состояния рынка труда, мотивов деятельности и условий труда на предприятиях сферы воздушного транспорта.</p>

## 1. Труд в системе экономических ресурсов в сфере воздушного транспорта

План лекции

1. Сущность трудового процесса. Труд в системе экономических ресурсов.
2. Структура наук о труде и персонале. Их взаимосвязи с другими науками.
3. Методика комплексного исследования экономических проблем труда.

Социальные воззрения на труд в доиндустриальную эпоху.

### *1. Сущность трудового процесса. Труд в системе экономических ресурсов*

Труд - это деятельность, направленная на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому. Вначале человек определяет цель своей деятельности. Определив цель и используя материалы природы, человек создает новый продукт, т.е. сознательно и последовательно выполняет трудовые действия, используя физическую и умственную энергию своего организма. Таким образом, если описать предмет труда, то он включает три основных составляющие: сырьевые материалы; средства труда; затраты живого труда.

Результатом взаимодействия этих трех составляющих является продукт труда - новое вещество природы, приспособленное к потребностям человека. Труд - источник богатства. Он является первым и обязательным условием существования человека. История развития человека и общества свидетельствует о решающей роли труда в этом процессе. В процессе своей эволюции труд существенно усложнялся: человек стал выполнять более сложные и разнообразные операции, применять все более организованные средства труда, ставить перед собой и достигать более высокие цели. Труд стал многосторонним, разнообразным, совершенным, а человек, постоянно развивая свою рабочую силу, стал создавать новые стоимости, намного превышающие стоимость жизненных благ, необходимых для восстановления затрат своей рабочей силы. Совместный труд людей представляет собой нечто большее, чем простая сумма затраченного ими труда и рассматривается и как прогрессирующее единство совокупных результатов труда. Взаимодействие человека с природными материалами, средствами труда, а также отношения, в которые при этом вступают люди, - все это называется производством. Труд в современных условиях характеризуется следующими особенностями:

1) возрастанием интеллектуального потенциала процесса труда, что проявляется в усилении роли умственного труда, росте сознательного и ответственного отношения работника к результатам своей деятельности;

2) увеличением доли овеществленной доли трудовых затрат.

Увеличение доли овеществленного труда, связанного со средствами труда, обусловлено достижениями научно-технического прогресса и при ограниченных физических возможностях человека служит решающим фактором роста производительности и эффективности труда;

3) возрастающим аспектом социального процесса. В настоящее время факторами роста производительности труда считаются не только повышение квалификации работника или повышение уровня механизации и автоматизации его труда, но и состояние здоровья человека, его настроение, отношения в семье, коллективе и обществе в целом. Эта социальная сторона трудовых отношений существенно дополняет материальные стороны труда и играет важную роль в жизни человека. К основным категориям труда относят содержание и характер труда. Содержание труда - это взаимодействие работника с предметами и средствами труда. Содержание труда характеризуется такими признаками, как: 1) сложность труда; 2) профессиональная пригодность работника; 3) степень самостоятельности работника.

Виды труда различаются по степени сложности. Понятно, что труд ученого



сложнее, чем труд токаря, а директора магазина – труда кассира. Но, для обоснования меры оплаты различных видов труда требуется их сравнение. Для соизмерения сложного и простого труда применяют понятие “редукция труда”. Редукция труда - это процесс сведения сложного труда к простому для определения меры оплаты труда различной сложности. С развитием общества увеличивается доля сложного труда, что объясняется повышением уровня технической оснащенности предприятий и требований к образованию работников. Сложный труд в отличие от простого имеет ряд особенностей:

1. Выполнение работником таких функций умственного труда, как планирование, анализ, контроль и координация действий;
2. Концентрация активного мышления и целеустремленное сосредоточение работника;
3. Последовательность в принятии решений и действий;
4. Точность и адекватная реакция организма работника на внешние раздражители;
5. Быстрые, ловкие и разнообразные трудовые движения;
6. Ответственность за результаты труда.

Второй признак содержания труда – профессиональная пригодность. Ее влияние на результаты труда обусловлены способностями человека, формированием и развитием его генетических задатков, удачным выбором профессии, условиями развития и отбора кадров. Существенную роль в профессиональном отборе играют специальные методы определения профессиональной пригодности.

Третий признак содержания труда - степень самостоятельности работника - зависит как от внешних ограничений, связанных с формой собственности, так и внутренних, диктуемых масштабом и уровнем сложности работы. Уменьшение ограничений в принятии решения при повышении меры ответственности означает большую свободу действий, творчество и возможность неформального подхода к решению проблем. Самостоятельность работника выступает критерием уровня самосознания развитой личности, ее меры ответственности за результаты работы. Характер труда как категория науки о труде представляет отношения между участниками трудового процесса, которые влияют и на отношения работника к труду, и на производительность труда. С точки зрения характера труда различают, с одной стороны, труд предпринимателя и, с другой стороны, труд наемный, коллективный или индивидуальный. Труд предпринимателя отличается высокой степенью самостоятельности в принятии решения и его осуществлении, а также высокой мерой ответственности за результаты. Наемный труд - это труд работника, призванного по условиям соглашения выполнять должностные обязанности по отношению к работодателю. И далее, труд может быть индивидуальным или коллективным. Индивидуальный труд характеризуется чаще всего как самостоятельный и независимый. В соответствии с применяемыми формами общественного разделения труд может быть: простым и сложным, физическим и умственным, живым и овеществленным, монотонным и творческим. Указанное деление труда является условным. Но, оно позволяет правильно подходить к определению меры оплаты труда работника данной профессии, исходя из ее меры трудового вклада и роли в обществе.

## *2. Структура наук о труде и персонале. Их взаимосвязи с другими науками*

В науке любой объект познания для удобства исследования разбивается на части, которые изучаются отдельно. Своеобразным синтезом разделов науки о труде можно считать экономику труда, которая рассматривает все его составляющие с позиции эффективности, выраженной, как правило, в стоимостном эквиваленте. Современная наука о труде включает ряд основных дисциплин:

1. Экономика труда традиционно включает проблемы производительности и эффективности труда, человеческого капитала, трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, доходов и заработной платы, планирования численности, проблемы нормирования труда.

2. Экономика персонала исследует экономический аспект поведения работников при выполнении ими должностных обязанностей. Дисциплина включает такие вопросы, как изучение влияния производственной среды на работника, поведение работника в коллективе, выявление личностных и неличностных факторов, определяющих отношение работника к работе, влияние этих отношений на результативность труда.

3. Медицина труда. Медицина труда изучает связанные с трудом факторы, которые могут вызвать травмы, заболевания или причинить другой вред здоровью работника. При нарушениях в организации труда работники неизбежно приобретают определенные заболевания. Меры, направленные на профилактику заболеваний и их излечение, рациональные подходы к организации труда регламентируются требованиями медицины труда.

4. Физиология труда исследует функции человеческого организма в процессе труда. С медицинской точки зрения труд рассматривается как нервно-мышечный процесс, осуществляемый за счет накопления в организме работника потенциальной энергии. Основными, изучаемыми наукой вопросами, является: физиология двигательного аппарата, выработка и тренировка трудовых навыков, работоспособность и ее регуляция, санитарно-гигиенические условия труда, тяжесть труда.

5. Психология труда Психология труда исследует требования к психике человека, связанные с его отношением к работе. Основными разделами дисциплины являются: формирование и регулирование процесса труда центральной нервной системой, восприятие, психомоторика, мышление, внимание, память и эмоции, психология профессионального отбора кадров, приема на работу и расстановки по рабочим местам, оценка работников, профессиональное консультирование, психология обучения и управления.

6. Управление персоналом. Сюда принято относить проблемы планирования численности, отбора, обучения и аттестации персонала, мотивации труда, стилей управления, взаимоотношений в трудовых коллективах, процедур управления.

7. Социология труда изучает воздействие работников на общество и наоборот - общества на работника. Дисциплина рассматривает зависимость результатов труда от уровня социального развития общества, от уровня благосостояния и др. Социологии труда изучает связь мотивации труда с потребностями и интересами работников, трудовую адаптацию, профессиональный имидж, социальный контроль, сплочение коллектива, демократизацию трудовых отношений, и социальное развитие коллектива.

8. Педагогика труда как наука рассматривает вопросы обучения работников. Полученные в ходе обучения профессиональные знания формируют квалификацию работника, влияют на результаты его труда. Основными вопросами предмета являются формы и методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, в том числе работников массовых профессий, специалистов среднего и высшего звена.

9. Эргономика изучает организацию процесса приспособления средств труда к особенностям, возможностям и пределам человеческого организма. Рациональное сочетание психофизиологических возможностей работника и специально организуемого оснащения рабочего места, а также последовательность выполняемых операций влияют на производительность труда.

10. Менеджмент труда изучает основы проектирования трудовых процессов рабочих мест. Рассматриваются такие вопросы, как выявление потребности в персонале, вербовка и выбор персонала, задействование работников, их высвобождение, развитие, контроллинг персонала, т.е. управление, координация и информирование структурирование работ, политика вознаграждения, участие в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками.

11. Безопасность труда исследует комплекс проблем, связанных с обеспечением безопасной трудовой деятельности. Выводы этой науки особенно важны в химических и металлургических производствах, ядерной энергетике, при работе на больших высотах,

при низких и высоких температурах, т.е. при экстремальных условиях.

12. Трудовое право анализирует комплекс юридических аспектов труда и управления. Это особенно важно при найме и увольнении, разработке систем поощрений и наказаний, решении имущественных проблем, управлении социальными конфликтами.

Многие вопросы, рассматриваемые различными дисциплинами науки о труде, тесно переплетаются. Это и понятно. Ведь труд – единый процесс, который только для удобства изучения условно разбивается на отдельные составные части. Каждая дисциплина акцентирует внимание на определенной стороне процесса труда.

### *3. Методика комплексного исследования экономических проблем труда. Социальные воззрения на труд в доиндустриальную эпоху*

При разработке научных основ системного исследования общества и предприятия целесообразно исходить из понятия метатеории. Под метатеорией обычно понимается наука о науке, т. е. система принципов, аксиом, методов доказательства и исследования в определенной области знания. В настоящее время наиболее развитой метатеорией является метаматематика. Одним из наиболее важных положений этой науки является теорема Геделя о неполноте: Если система  $Z$  непротиворечива, то в ней существует такое положение  $A$ , что ни само  $A$ , ни его отрицание не могут быть доказаны средствами  $Z$ . [18, С. 184]. Эта теорема имеет общеметодологическое значение. В частности, ее можно рассматривать как подтверждение приведенного выше тезиса Конта о том, что экономические науки могут плодотворно развиваться только в рамках системы наук об обществе, т. е. в рамках соответствующей метасистемы. В соответствии с рассмотренным метатеоретическим подходом при обосновании принципов и методов экономической науки ее следует рассматривать как подсистему комплекса наук об обществе, поведении человека и окружающей среде. При исследовании процессов взаимодействия людей в производственных системах важную роль могут сыграть понятия, идеи и методы синергетики. Термин синергетика происходит от греческого слова синергена — содействие, сотрудничество, кооперация. Этот термин был предложен немецким физиком, лауреатом Нобелевской премии Г. Хакеном для названия науки о взаимодействии элементов любой природы в процессах самоорганизации. Следует отметить, что проблемы самоорганизации в процессах различной природы исследовались многими учеными задолго до 1973 г., когда Г. Хакен выступил на Всемирной конференции с основными идеями синергетики. Экономика труда в настоящее время является одной из немногих наук, в которых реализуется комплексный подход к анализу экономических и социальных аспектов трудовой деятельности. Объективно это обусловлено тем, что рациональное использование человеческих ресурсов предполагает достижение двух взаимосвязанных целей: создание благоприятных условий труда и развитие способностей человека в процессе трудовой деятельности; повышение эффективности производства. Из этих целей необходимо исходить при анализе проблемы труда на всех уровнях экономической деятельности: от рабочего места до мирового хозяйства. Объект исследования требует учета взаимосвязей технических, экономических, социальных, физиологических, психологических, этических, экологических и других аспектов трудовой деятельности. Традиционными для экономической науки являются определения труда как чего-то тягостного, неприятного. Особенно отчетливо это выражено И. Бенетом: Стремление к труду не может существовать само по себе, это псевдоним стремления к богатству, сам же труд может вызывать лишь отвращение. (Цит. по: [7, С. 87]). По определению А. Маршалла, труд — это всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы [18, Т. 1. С. 124]. Отмечая, что в этом определении он следует Девонсу, который относил к труду только тягостные усилия, Маршалл подчеркивает, что большинство людей работают гораздо больше, чем если бы они трудились лишь из-за непосредственного удовлетворения, получаемого от труда [18, Т. 1. С. 124]. Современные авторы

характеризуют труд в основном так же, как Маршалл и Джевонс. Например, В. Иноземцев считает, что труд — это деятельность, выполняемая под прямым или опосредованным воздействием внешней материальной необходимости [12, С. 15]. Подчеркивание тягостной, принудительной стороны труда связано прежде всего с тем, что на протяжении тысячелетий материальные блага были результатом усилий низших слоев общества (рабов, крепостных, пролетариата), трудившихся по 12—15 ч в сутки за мизерное вознаграждение. Наукой и искусством до XVII в. могли заниматься преимущественно аристократы, священнослужители, дети купцов и т. п. В Индии до сих пор сохранились элементы кастовой системы, при которой представители высшей касты — брахманы (к ней принадлежала, в частности, Индира Ганди) — занимаются духовной и интеллектуальной деятельностью, а те, кто по рождению относится к низшей касте, могут заниматься только наименее привлекательными и тяжелыми видами труда. С середины XIX в. классовое разделение труда в Европе и Северной Америке начинает изменяться вследствие первой промышленной революции, а также социальных революций и реформ во Франции, Германии и других странах. В результате роста производительности труда и социальных преобразований повышается благосостояние наемных работников, уменьшается длительность рабочего дня, расширяются возможности для получения образования и смены видов деятельности. Существенно возрастает роль науки, искусства, сервисного обслуживания и технического прогресса в жизни общества. Эти процессы за последние 150—200 лет принципиально изменили структуру ВВП развитых стран в вещественном, отраслевом и профессиональном аспектах. Изменилась и структура населения. Преобладающая часть населения развитых стран — это инженеры, ученые, врачи, учителя, деятели культуры, предприниматели и т. д.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Какие аспекты отражает понятие «труд»?
2. Каковы составные элементы процесса труда?
3. Какова роль труда в развитии человека?
4. В чем сущность творчества?
5. Определите взаимосвязи понятий «труд» и «творчество».
6. Какова сущность процесса труда?
7. Что включают в себя понятия характер и содержание труда?
8. Каковы особенности современного процесса труда?
9. Каковы основные разделы наук о труде?

## **2. Производительность труда и факторов производства на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

**План лекции**

1. Производительность труда и ее значение. Производительность факторов производства на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

2. Методы определения производительности труда и факторов производства на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

3. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятиях сервиса.

*1. Производительность труда и ее значение. Производительность факторов производства на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Производительность труда - это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени. Производительность труда характеризует способность работников создавать своим трудом товары и услуги за час, смену, неделю, декаду, месяц, квартал, год. Количество работы, произведенной одним работником, называется выработкой. Показателем выработки можно измерить любую работу: производство продукции, продажу товаров или оказание услуг. Производительность труда (П)

рассчитывается по формуле:  $P = O / Ч$ , где  $O$  - объем работы в единицу времени;  $Ч$  - число работников.

На производительность труда оказывает влияние трудоемкость работ. Трудоемкость - это показатель, характеризующий затраты живого труда, выраженные в рабочем времени, затраченном на производство продукции (услуг). Трудоемкость измеряется, как правило, в нормо-часах (фактических часах работы, затраченных на производство единицы работы). Показатель является обратным показателю производительности труда и рассчитывается по формуле  $T = P_v : K_p$ , где  $T$  - трудоемкость;  $P_v$  - рабочее время;  $K_p$  - количество произведенной продукции.

В любом готовом продукте концентрируется живой и овеществленный труд. Благодаря такому совокупному труду и создаются материальные ценности. Живой труд - это энергозатраты человеческого организма. При физическом труде затрачивается энергия мышц, которая измеряется в калориях; при умственном труде затрачивается энергия умственной деятельности. Понятно, что затраты живого труда имеют физиологические гранилы. Овеществленный труд характеризует воплощенный в предметах и средствах труда - в машинах, механизмах, оборудовании, автоматике - живой труд в прошлом, т. е. прошлый труд. По мере развития общества живой труд охватывает все большую массу овеществленного труда. В результате в совокупном труде при увеличении доли овеществленного труда снижается доля живого труда. Это основной признак роста производительности труда. Совершенствование производства и научно-технический прогресс является главным условием роста производительности труда. Внедрение новых технологий, средств автоматизации приводит к росту механизации труда. Показатель уровня механизации можно определить по формуле:  $U_m = Ч_m : Ч_o \times 100\%$ , где  $U_m$  - уровень механизации труда в %;  $Ч_m$  - численность работников механизированного труда;  $Ч_o$  - общая среднесписочная численность работников.

К работникам механизированного труда относят тех, кто свою работу выполняет при помощи машин и механизмов. Повышение уровня механизации (автоматизации) труда свидетельствует об увеличении доли овеществленного труда и возможностях роста производительности труда без увеличения затрат живого труда. Важной характеристикой живого труда является интенсивность. Интенсивность труда - это степень напряженности живого труда, определяемая затратами (физической, умственной и нервной энергии в единицу времени). Научная организация труда предполагает использование нормальной интенсивности труда, при которой не происходит необратимые отрицательные изменения в жизнедеятельности работника. Наиболее обоснованный подход к определению производительности труда достигается при соблюдении следующих требований: - учет всех затрат труда на данный вид работы; - устранение искажений, связанных с различиями в трудоемкости; - исключение повторного счета, в частности прошлого труда; - возможности соизмерения темпов изменения производительности труда и средней заработной платы.

## *2. Методы определения производительности труда и факторов производства на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Применяются три метода измерения производительности труда: стоимостной, натуральный и трудовой, которые отличаются единицами измерения объема работы.

Стоимостной метод измерения позволяет сравнивать производительность труда работников разных профессий, квалификаций, но недостатком этого метода является влияние ценового фактора - конъюнктуры рынка и инфляция.

Натуральный метод измерения производительности труда применяется в случае производства однородной продукции.

Разновидностью натурального метода является условно-натуральный метод, когда объем работы учитывается в условных единицах однородной продукции. Условно-натуральный метод удобен для применения, так как производство многих разнообразных товаров с помощью переводных коэффициентов можно привести в сопоставимый вид.

Например, затраты на реализацию муки, хлеба и макаронных изделий можно выразить через коэффициенты пересчета в затраты на реализацию одного условного килограмма хлебобулочных изделий. В основе трудового метода лежит измерение объемов продукции с помощью условной трудоемкости производства или продажи продукции. При измерении производительности труда трудовым методом используются нормативы времени на производство единицы продукции или продажу единицы товара. Преимуществом трудового метода является возможность его применения ко всем видам работ и услуг. Но, для широкого использования метода необходимы нормативы времени на каждый вид работ, которые имеются не всегда. Этим методом нельзя пользоваться для расчета производительности труда работников, находящихся на повременной оплате труда, для которых не применяются нормы времени.

### *3. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятиях сервиса*

Производительность труда — показатель динамичный. Она постоянно изменяется под воздействием множества причин и факторов. Одни из них способствуют повышению производительности труда, другие могут вызывать ее снижение. Кроме того, на уровень и динамику производительности труда влияют также условия, в которых протекает процесс труда. Условия либо усиливают действие того или иного фактора, если они благоприятны, либо ослабляют его. Например, природно-климатические условия существенно влияют на результаты труда и его производительность в сельском хозяйстве. Общественные условия, связанные с формами собственности на средства производства и с производственными отношениями, также могут при прочих равных условиях оказать значительное воздействие на производительность труда.

В основе производительности труда лежит экономическая категория, называемая производительной силой труда. Этот термин и понятие были сформулированы в свое время К.Марксом. Под *производительной силой труда* понимается потенциальная возможность выпуска определенного количества продукции или производства объема работ в единицу непосредственно затраченного рабочего времени (например, час чистого труда без каких-либо перерывов). Отсюда следует, что производительная сила труда влияет на производительность живого, т.е. совершаемого в данный период времени труда. Величина производительной силы труда зависит, прежде всего, от уровня технической вооруженности производства, применения в производстве достижений науки и энерговооруженности труда (количества киловатт-часов энергии, расходуемой на час труда). Вторым фактором, определяющим производительную силу труда, является уровень профессиональной подготовки работников. Само по себе техническое оснащение производства и высокий уровень технологии не дадут ожидаемых результатов, если работники не будут иметь надлежащей квалификации. В значительной степени на уровень производительной силы труда воздействуют природные, санитарно-гигиенические условия труда на производстве и состояние здоровья работников.

Являясь основой производительности труда, производительная сила труда не тождественна ей: реальная производительность труда зависит от двух важнейших факторов — интенсивности труда и использования номинального фонда рабочего времени.

*Интенсивность труда* измеряется затратами нервной и мускульной энергии человека в единицу рабочего времени. При этом общественно реальной считается интенсивность, которая не вызывает отрицательного влияния на организм человека, а затраты энергии полностью восстанавливаются за счет питания, отдыха и эмоциональной разгрузки.

*Использование рабочего времени* определяется как отношение отработанного времени, включая регламентированные перерывы на внутрисменный отдых, к номинальному фонду времени, установленному для данного вида работ (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, месяца и года в часах).

На уровень и динамику производительности труда влияет множество факторов.

*Факторами называются движущие силы или причины, под воздействием которых изменяется производительность труда.* Одни из них способствуют ее повышению, другие могут вызвать снижение. К первой группе факторов относится все, что связано с повышением производительной силы труда, улучшением организации труда и производства и социальных условий жизни трудящихся; ко второй — неблагоприятное влияние природных условий, недостатки в организации производства и труда, отрицательное влияние негативных элементов социальной обстановки. Рассматривая факторы на уровне отдельного предприятия или организации, все их можно разделить на внутренние и внешние.

*Внутренние факторы* включают уровень технической вооруженности предприятия, эффективность применяемой технологии, энерговооруженность труда, организацию труда и производства, действенность применяемых систем стимулирования, обучение кадров и повышение квалификации, улучшение структуры кадров и т.п., т.е. все зависящее от коллектива самого предприятия и его руководителей. К *внешним факторам* следует отнести: изменения ассортимента продукции и ее трудоемкости в связи с изменением государственных заказов или спроса и предложения на рынке; социально-экономические условия в обществе и регионе; уровень кооперации с другими предприятиями; надежность материально-технического снабжения, природные условия и т.п.

По своему внутреннему содержанию и сущности все факторы принято объединять три основные группы: материально-технические, организационные и социально-экономические факторы. Материальной основой повышения производительной силы труда и его производительности являются развитие науки, техники и технологии, внедрение в производство их достижений, поэтому группа материально-технических факторов обычно рассматривается как ведущая и определяющая все остальные.

К *материально-техническим факторам* роста производительности труда относится повышение технической и энергетической вооруженности труда на основе непрерывного развития научна технического прогресса. Главными направлениями научно-технического прогресса в производстве являются: механизация производства с переходом к автоматизации; увеличение единичных мощностей машин и оборудования, с повышением энерговооруженности труда; электрификация производства; химизация производства в ряде отраслей промышленности и сельском хозяйстве; создание принципиально новых технологий, обеспечивающих интенсификацию производства и резкое сокращение затрат живого труда; снижение материалоемкости продукции и экономия материальных ресурсов; углубление специализации машин и оборудования и т.п. Важное значение имеет освоение новых мощных источников энергии — атомной, внутриядерной, геотермальной, космической и др.

В результате действия материально-технических факторов возрастает во много раз производительная сила труда и снижается технологическая трудоемкости продукции. Аналогично производятся расчеты роста производительности труда по показателям относительного высвобождения численности работников.

К *организационным факторам* роста производительности труда относится организация производства на уровне предприятий, отраслей и народного хозяйства в целом. Большое значение имеют размещение предприятий по территории РФ, организация транспортных связей как внутри страны, так и с зарубежными странами, специализация предприятий и их последующая кооперация; организация материально-технического снабжения, энергоснабжения, ремонтного обслуживания и т.д. Внутри предприятий важнейшими задачами улучшения организации производства являются: повышение качества планирования с учетом перспективных потребностей развивающегося рынка; организационно-техническая подготовка производства; своевременное внедрение новой техники и технологии; модернизация действующего оборудования; обеспечение текущих и капитальных ремонтов и бесперебойной работы

машин, механизмов, оборудования, аппаратуры, а также четкая организация внутривзаводского материально-технического снабжения.

Особое место среди организационных факторов занимает организация труда. Она тесно связана с организацией производства и включает следующие направления: рациональное разделение и кооперацию труда между различными категориями, группами работающих и отдельными исполнителями; организацию и обслуживание рабочих мест, улучшение санитарно-гигиенических условий труда с доведением их до комфортных, устранение всякого рода производственных вредностей и опасностей; подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров; изучение и системное распространение передовых приёмов и методов труда, организацию рациональных, научно обоснованных режимов труда и отдыха; укрепление трудовой и производственной дисциплины. Большое значение в современных условиях имеют развитие бригадной и других организационных форм коллективного труда, внедрение подрядных, арендных форм организации и стимулирования труда, развитие многостаночного и многоагрегатного обслуживания в условиях автоматизированного и полуавтоматизированного производства. Все эти направления сводятся в систему научной организации труда.

Организация управления производством включает ряд важных организационных направлений. На уровне управления народным хозяйством в ее задачи входят создание отраслевых и территориальных органов управления предприятиями, обеспечение их эффективного взаимодействия, координация работы предприятий как внутри страны, так и с ближним зарубежьем. На предприятиях задачами организации управления являются создание экономичной и действенной управленческой структуры, укомплектование всех подразделений компетентными руководителями и специалистами, их правильная расстановка и использование; в экономической области — организация внутрихозяйственного хозрасчета, аренды, акционирования предприятий, эффективного стимулирования труда, а также контроль за производством, реализацией продукции и всеми экономическими показателями.

Все организационные факторы тесно связаны друг с другом и представляют собой единую систему организации производства, труда и управления. Неполное их применение, наличие различных организационных недостатков отражаются в основном на использовании рабочего времени и через этот экстенсивный показатель влияют на производительность труда. Все потери рабочего времени, вызванные недостатками в организации труда и производства, при прочих равных условиях почти прямо пропорционально снижают производительность труда, а сокращение потерь обеспечивает ее рост.

Действие *социально-экономических факторов* обусловлено тем, что Развитие научно-технического прогресса, совершенствование материальной основы производства (техники, технологии) и осуществление многообразных и нередко довольно сложных организационных мероприятий происходят не сами по себе, а исключительно в результате активной трудовой деятельности людей - участников общественного производства. Движущей силой в этой трудовой деятельности является интерес к достижению определенного результата, что в свою очередь позволяет удовлетворять материальные и духовные потребности людей - участников производства. Кроме того, помимо стремления к определенному результату трудовой деятельности, все участники производственной или иной деятельности должны обладать (каждый на своем уровне) достаточной дееспособностью, необходимыми личными качествами, а также здоровьем.

Важнейшими социально-экономическими факторами, влияющими на производительность труда, являются: • материальная и моральная заинтересованность в результатах труда, как индивидуальная, так и коллективная; • уровень квалификации работников, качество их профессиональной подготовки и общий культурно-технический уровень; • отношение к труду, трудовая дисциплина и внутренняя самодисциплина,



основанные на интересах и воспитании; • изменение форм собственности на средства производства и результата труда; • демократизация политической и производственной жизни и развитие на этой основе самоуправления трудовыми коллективами в условиях различных форм собственности на средства производства.

*Резервы роста производительности труда — это возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности за счет совершенствования техники технологии, улучшения организации производства, труда и управления.*

Резервы тесно связаны с факторами роста производительности труда. Если тот или иной фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва — это процесс превращения возможности в действительность.

Существует несколько классификаций резервов роста производительности труда. Все они делятся на две большие группы: *резервы улучшения использования живого труда (рабочей силы) и резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов.* К первой группе относятся все резервы, связанные с вопросами организации, условий труда, повышения дееспособности работающих, структуры и расстановки кадров, создания организационных условий для бесперебойной работы, а также с обеспечением достаточно высокой материальной и моральной заинтересованности работников в результатах труда. Вторая группа включает резервы лучшего использования основных производственных фондов (машин, механизмов, аппаратуры и пр.) как по мощности, так и по времени, а также резервы более экономного и полного использования сырья, материалов, комплектующих изделий, топлива, энергии и других оборотных фондов.

По признакам возможностей их использования резервы делят на *резервы запаса и резервы потерь.*

В понятие резервов включаются также *производственные потери рабочего времени* — это внутрисменные и целодневные простои и прогулы и все не предусмотренные планом неявки на работу, *непроизводительные затраты труда* — излишние по сравнению с плановыми, затраты труда вследствие нерационального использования орудий и предметов труда и нарушений установленного технологического процесса. По времени использования резервы делят на *текущие и перспективные.* Первые могут быть реализованы без существенных изменений технологического процесса и без дополнительных капиталовложений, вторые требуют перестройки производства, установки более совершенного оборудования, капитальных затрат и значительного времени на подготовительные работы. Кроме деления на текущие и перспективные, они разделяются на две группы: резервы снижения трудоемкости продукции и резервы лучшего использования совокупного рабочего времени.

#### **Контрольные вопросы и задания:**

1. Что такое производительность труда как показатель его экономической эффективности, ее взаимосвязь с психофизиологической и социальной эффективностью труда?
2. Назовите основные методы измерения производительности труда, их достоинства, недостатки, сфера применения.
3. Какие материально-технические факторы роста производительности труда и методы расчета их влияния вы знаете?
4. Какова структура организационных факторов повышения производительности труда, их влияние на использование рабочего времени и трудоемкость продукции?
5. Расскажите о важнейших социально-экономических факторах повышения производительности труда и особенностях их влияния.
6. Что такое рациональное использование овеществленного труда как фактор повышения его производительности?
7. Какова классификация резервов роста производительности труда.
8. Расскажите о методике выявления внутрипроизводственных резервов

повышения производительности труда.

### **3. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

План лекции

1. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
2. Население. Трудовые ресурсы.
3. Трудовые ресурсы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

*1. Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

*Демография* (греч. δῆμος — народ, γράφω — пишу) — это наука о закономерностях воспроизводства населения, о зависимости его характера от социально-экономических, природных условий, миграции, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений и дающая рекомендации по их улучшению. *Демография* – это вид практической деятельности по сбору данных, описанию и анализу изменений в численности, составе и воспроизводстве населения. *Демография* – это наука о типах, способах и природе воспроизводства населения и факторах, обуславливающих и влияющих на этот процесс.

История демографической науки долгое время была связана с развитием эмпирической формы познания, ограничиваясь сбором, обработкой и интерпретации данных о населении в соответствии с практическими потребностями. Выполнение этой функции сопровождалось постоянным совершенствованием методов исследования.

Термин «демография» впервые появился в 1855 в названии книги французского ученого А.Гийяра *Элементы статистики человека, или Сравнительная демография*. Официальное признание он получил после проведения Международного конгресса гигиены и демографии в Женеве в 1882. В русский язык термин вошел с 1870-х в связи с работами 8-й сессии Международного статистического конгресса (Петербург, 1872); первоначально употреблялся как синоним статистики населения. В дальнейшем демографией стали называть вид деятельности по сбору данных, описанию и анализу изменений в численности, составе и воспроизводстве населения; реже – просто данные о населении. Корни демографической науки уходят вглубь тысячелетий. Ещё древние испытывали необходимость регистрировать население (табу, детоучет). В Античном мире, Древнем Китае и во времена Средневековья знания и представления о народонаселении формировались бессистемно в общей массе недифференцированных научных знаний: кое-где проводились отдельные попытки регулировать семейное поведение, рождаемость. В тот же период мыслители обратили внимание на взаимосвязь численности населения и её общего развития (Конфуций, Платон, Аристотель).

В конце XVIII — начале XIX века в США были заложены основы современной переписи населения (1790), был налажен текущий учет населения. В России в середине XVIII века М. В. Ломоносов первый обратил внимание на проблемы «сохранения и умножения российского народа». К тому же периоду относятся и работы Д. Бернулли и Л. Эйлера, посвященные математическому анализу смертности.

За последние полвека наблюдается тенденция к повышению внимания к изучению демографии с т.з. экономических и социальных факторов общего развития. В XX столетии становление и развитие демографии нашло отражение в трудах К. Германа, П. Семенова-Тяньшаньского, А. И. Чупрова, Ю. А. Янсона.

Как самостоятельная наука демография изучает закономерности и факторы, определяющие или существенно влияющие на такие явления человеческой жизни, как рождаемость, смертность, брачность и прекращение брака, воспроизводство супружеских пар и семей, воспроизводство населения в целом как единства этих процессов; она

исследует изменения возрастно-половой, брачной и семейной структуры населения, взаимосвязь демографических процессов и структур, а также закономерности изменения общей численности населения и семей как результата взаимодействия этих явлений. Демография разрабатывает методы описания, анализа и прогноза демографических процессов и демографических структур.

В область демографических исследований входит описание демографической ситуации, анализ тенденций и факторов демографических процессов на планете в целом, в отдельной стране или группе стран; на отдельных территориях или в отдельных группах населения в различные периоды. На основании изучения особенностей рождаемости и смертности в разных поколениях, в разных социальных группах и на разных территориях демография оценивает их наиболее вероятные изменения в будущем, разрабатывая демографические прогнозы. В демографии выделяют: изучение процессов брачности и прекращения брака, демографической функции семьи и воспроизводства брачной и семейной структуры населения; рождаемости и ее социальной обусловленности; смертности и ее социальной обусловленности; воспроизводства населения, роста его численности, взаимосвязей демографических процессов и структур.

Многие понятия демографии довольно размыты и не имеют точных определений. Это связано с близостью понятийного аппарата быденной лексике. Такие понятия, как: дети, семья, рождаемость, смертность, младенческая смертность, брак, развод, продолжительность жизни и т.д., не требуют специальных объяснений. Вместе с тем, демографы вкладывают в них совершенно точное содержание, и во избежание путаницы необходимо строго следить за их употреблением. Вместе с тем, существует и целый ряд специальных терминов, которые широко употребляются, в частности в публицистике и средствах массовой информации, и которые нуждаются в пояснении.

В демографии, говоря о населении, часто используют два понятия – собственно население и народонаселение.

"Население" является более распространенным и менее определенным понятием. Можно сказать население страны, города, деревни, района и т.д.

Понятие "народонаселение" обычно употребляют, когда нужно дать целостное представление о стране (государстве) или крупном регионе (Африка, Азиатско-Тихоокеанский регион и т.д.).

Стабильное население, или закрытое население. Понятие, используемое в демографическом моделировании, позволяет анализировать возможное развитие событий при условии отсутствия миграций, неизменными во времени темпами рождаемости, смертности и возрастной структурой населения.

*Открытое население* – реальное население, численность которого меняется не только под воздействием процессов воспроизводства, но и в результате миграций, а также социально-политических катаклизмов и катастроф

*Воспроизводство населения* – это процесс постоянного возобновления поколений людей. Демографический взрыв – резкий рост численности населения в результате снижения смертности в результате улучшения условий жизни и медицинского обслуживания, при сохранении темпов рождаемости (страны Третьего Мира). Демографический переход – смена типов воспроизводства населения, переход от общества с высокой неконтролируемой рождаемостью, высокой смертностью и незначительной продолжительностью жизни к обществу с низкой, социально и экономически обусловленной рождаемостью, значительной продолжительностью жизни и низкой смертностью не только в продуктивных, но и пожилых возрастах. Демографическая ситуация – состояние демографических процессов в определенный момент времени, представляющей собой этап при анализе долговременных тенденций развития населения. Демографическое поведение – этно-культурные и социальные особенности воспроизводства населения, определяющиеся традициями, моральными нормами и установками в обществе. Различают: матримониальное поведение –

вступление в брак и формирование семьи; репродуктивное поведение – рождение детей; самосохранительное (витальное) поведение – отношение к здоровью, своей жизни и жизни окружающих людей.

Средняя продолжительность жизни. *Продолжительность жизни* – это интервал времени, который проходит от момента рождения до момента смерти. Для демографических и социально-экономических прогнозов необходим определенный усредненный коэффициент, позволяющий рассчитывать будущую численность населения. Одним из таких показателей является средняя продолжительность жизни, рассчитываемая для новорожденных, при условии сохранения современных по возрасту уровней смертности.

Миграционный переход – переход от низкой подвижности населения в традиционалистских обществах к активным перемещениям.

Маятниковые миграции – суточные миграции населения обычно связанные с трудовыми поездками, учебной и т.д.

*Методы демографии:* демография использует как собственные методы исследования, так и методический аппарат других наук, прежде всего математики и статистики, социологии и географии.

Каждое событие в демографии имеет три временные характеристики. Это: 1) дата рождения индивида ( $n$ ); 2) дата наступления какого-либо события в его жизни ( $t$ ) и 3) возраст данного индивида в момент наступления события ( $x$ ). Между всеми тремя величинами существует однозначная связь. Возраст индивида легко получить из разницы между годом его рождения и годом наступления события, или наоборот, его год рождения можно определить по возрасту.

Наличие таких взаимосвязанных переменных и определило три пути анализа демографических данных. В качестве объекта наблюдения может выступать: совокупность лиц всех возрастов, одновременно живущих в определенный момент или период времени (современники); совокупность людей, родившихся в одном и том же году или периоде времени (ровесники); совокупность людей, имеющих разные годы рождения, но для которых конкретные демографические события наступают в одном и том же возрасте (сверстники).

Изучение совокупности современников дает единовременный срез общества и позволяет судить о состоянии населения на определенный момент времени. Такой анализ на демографическом языке принято называть поперечным. Главной целью поперечного анализа является изучение изменения численности населения и его поло-возрастной структуры. Демографические события распределяются по полу и возрасту и затем соотносятся с численностью имеющихся возрастных групп, это позволяет оценивать интенсивность демографических процессов.

Если объединить демографические события, наступающие для последовательно сменяющих друг друга возрастов, то мы получим жизнь некоего "условного поколения" от рождения до смерти. При этом, делается допущение, что каждое последующее поколение, переступая возрастную планку, столкнется с теми же демографическими событиями, что и предыдущее, причем происходить они будут с той же интенсивностью. Именно такой подход и позволяет рассчитать такие показатели, как ожидаемая продолжительность жизни, предполагаемое число рождения детей и т.д. В условиях стабильного развития общества такой подход достаточно адекватно отражает демографическую ситуацию. Однако, когда стабильности нет, значение метода резко снижается.

Под *воспроизводством населения* понимают исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей. Органической составной частью воспроизводства населения является воспроизводство ресурсов для труда.

В процессах воспроизводства населения различают виды, типы и режимы, а в воспроизводстве ресурсов для труда, кроме того, выделяют еще фазы или стадии. Виды

воспроизводства населения определяются особенностями движения численности и состава населения в стране и ее регионах. Это движение может быть естественным, миграционным (механическим) и социальным. Естественное движение населения есть следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуются естественный прирост или естественная убыль населения. На величину и направленность естественного движения населения влияют экономические, социальные и биологические факторы.

В России, начиная со второй половины XX в., установилась тенденция сокращения рождаемости. Этому способствовала отмена запрета на искусственное прерывание беременности в 1950х гг. Модель семьи с двумя детьми стала преобладающей в 1960—1970-х гг., а затем с конца 1980-х гг. начался резкий спад рождаемости. Если для простого воспроизводства коэффициент рождаемости (число детей, приходящихся на одну женщину репродуктивного возраста) должен составлять 2,15 (или на 100 женщин — 215 детей), то в 1991 г. суммарный коэффициент рождаемости составил всего 1,9; в 1993 г. он был уже равен 1,39; в 1996 г. 1,28; в 1997/1998 гг. 1,24; в 2000 г. на одну женщину репродуктивного возраста приходилось 1,17 ребенка (иначе, если кому-то покажется кощунственным деление детей на сотые части, — на 100 женщин приходилось 117 детей). Однако, после 2000 г. эта тенденция изменилась в сторону повышения рождаемости.

За рассматриваемые 15 лет число рождений на 1000 населения менялось от 10,7 в 1992 г. до 8,3 в 1999 г. (минимальный уровень рождаемости), но затем произошло увеличение до 10,4 в 2006 г. и до 11,3 в 2007 г. Падение рождаемости характерно не только для России, но также и для стран Европы. В бывших социалистических странах Восточной и Центральной Европы этот коэффициент составляет 1,3, а в странах Западной Европы — 1,6. Отмечая низкую рождаемость в России, следует подчеркнуть, что ее величина имеет большие отличия в разных регионах страны. Наименьшая рождаемость характерна для Санкт-Петербурга, Ленинградской, Московской, Тульской, Смоленской, Ивановской областей. Наибольшая — для Республики Дагестан (19,5 рождений на 1000 населения) и Республики Ингушетия (18,8). Выше среднего уровня рождаемость в Республике Северная Осетия — Алания, в Кабардино-Балкарской и Карачаево-Черкесской республиках, в республиках Алтай, Тыва, Саха (Якутия), в Ненецком, Эвенкийском, Усть-Ордынском Бурятском, Агинском Бурятском, Корякском автономных округах.

Отрицательным явлением становится возрастающее число рождений детей вне брака. Около 650 тыс. детей сирот насчитывалось в стране в 2000 г., причем 90% из них имели родителей.

Неблагоприятно положение с показателями смертности населения. В России число умерших превышало число родившихся на 1000 населения, т.е. происходила естественная убыль населения. Численность населения России с 1991 г. по 2008 г. сократилась на 4,3 млн. человек. Среди причин смертности на первом месте стоит смертность от болезней системы кровообращения. Затем следует смертность от болезней органов дыхания, от новообразований, инфекционных и паразитарных болезней, несчастных случаев, отравлений и травм, болезней органов пищеварения.

Очень высок уровень преждевременной смертности населения из-за несчастных случаев, отравлений, травм. При этом уровень смертности мужчин по этим причинам, а также от болезней системы кровообращения, органов дыхания, инфекционных и паразитарных болезней превышает уровень смертности женщин. На естественное движение населения влияют процессы брачности (образования супружеских пар путем регистрации или без нее; в последнем случае это должен быть устойчивый во времени союз супругов, ведущих совместное хозяйство и воспитывающих детей без юридического оформления) и разводимости (распада супружеских пар вследствие расторжения брака или прекращения супружеских отношений). В современной России на 1000 населения наблюдается в основном увеличение числа браков и разводов с колебаниями числа браков

в середине рассматриваемого периода.

Численность и состав населения меняются также в силу миграционных процессов (механического прибытия и выбытия населения). Подобное движение населения вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни.

Миграционные процессы происходят и внутри России — страны, обладающей огромной территорией. Здесь миграционное движение осуществляется между регионами и связано главным образом с освоением новых территорий, с перемещением населения из трудо-избыточных районов в трудо-дефицитные. Огромные потоки мигрантов возникли в России вследствие распада СССР. Из-за усилившейся межнациональной розни, военных действий, нестабильности и напряженности социально-экономической и политической обстановки, ухудшения уровня жизни в отдельных регионах и бывших союзных республиках в России появилось значительное число беженцев и вынужденных переселенцев.

Под *миграцией* в узком смысле понимают переселение, т.е. перемещение людей через границы административно-территориальных образований, завершающееся сменой постоянного места жительства; в широком смысле — это всякое (независимо от цели, регулярности и продолжительности) перемещение из одного населенного пункта в другой. Лица, совершающие такие перемещения, называются мигрантами.

В последние годы роль миграции в формировании численности и состава населения России значительно возросла. Важность миграции населения с точки зрения ресурсов для труда объясняется в первую очередь ее влиянием на состав этих ресурсов, как в месте выбытия населения, так и в месте прибытия. Особую значимость изучение различных сторон и характеристик миграции населения приобрело в связи с ее активизацией после распада СССР. С нарастанием тенденции депопуляции населения России и ряда соседних стран процесс миграции стал для некоторых регионов определяющим в восполнении ресурсов для труда.

С точки зрения перемещения населения между административно-территориальными образованиями различают два типа миграции: межгосударственную, или внешнюю (по отношению к стране, из которой выезжает население), и внутреннюю (миграцию внутри страны). Результатом длительной межгосударственной миграции явилось заселение такого континента, как Америка, и создание там новых государств, в том числе США. Аналогичным образом происходило заселение Австралии. Межгосударственная миграция населения способствовала относительно быстрому формированию вновь созданного государства Израиль уже в середине XX в.

Выезд из одной страны в другую называется эмиграцией, а въезд из-за рубежа в страну — иммиграцией. Соответственно: людей, выезжающих из страны, называют эмигрантами, а въезжающих из-за рубежа в страну — иммигрантами.

Миграция населения по причинам, ее обусловившим, подразделяется на добровольную или вынужденную. Добровольная миграция населения — это осознанное самими перемещающимися лицами решение, которое в свою очередь может быть обусловлено демографическими мотивами (вступление в брак, связанный с переездом, воссоединение с родителями или детьми и др.); экономическими соображениями (более привлекательные социально-бытовые условия, труд в избранной области, уровень его стимулирования и др.); причинами политического, этнического, медицинского и другого характера.

Вынужденная миграция населения обусловлена, как правило, независящими от мигрантов причинами. Среди этих причин можно назвать: государственное отселение или переселение (связанное со строительством, организацией заповедника, зоны отчуждения и т.д.); военные действия; экологические и иные катастрофы и чрезвычайные происшествия; политические и этнические конфликты. В числе вынужденных мигрантов

особое место занимают беженцы и вынужденные переселенцы. Значимость данных видов миграции обусловлена ее масштабами и связанными с этим социально-экономическими проблемами. *Беженец* — лицо, прибывшее на территорию какого-либо государства и не имеющее его гражданства, так как было вынуждено покинуть место своего постоянного жительства на территории другого государства вследствие совершенного в отношении него насилия или преследования либо реальной опасности подвергнуться насилию или преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания, языка, политических убеждений, а также принадлежности к определенной социальной группе.

Вынужденный переселенец — это гражданин своей страны, покинувший место жительства вследствие совершенного в отношении его или членов его семьи насилия или преследования либо вследствие реальной опасности подвергнуться преследованию по признаку расовой или национальной принадлежности, вероисповедания, языка, политических убеждений, а также по признаку принадлежности к определенной социальной группе.

Различают возвратную (временную) и безвозвратную (постоянную) миграцию населения. Возвратная (временная) миграция предполагает возвращение мигранта через какое-то время или периодически к прежнему месту постоянного жительства, безвозвратная (постоянная) — такое возвращение не предполагает. С точки зрения соблюдения норм действующего в стране законодательства миграция населения может быть законной (без нарушения законодательных норм) и незаконной (с нарушением законодательства).

Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется трудовой миграцией. В зависимости от характера перемещения мигрантов миграцию населения подразделяют на периодическую (эпизодическую), сезонную и маятниковую.

Периодическая (эпизодическая) миграция — это перемещение мигрантов, вызванное какими-то периодически возникающими обстоятельствами, с возвращением их к постоянному месту жительства.

Сезонная миграция — перемещение мигрантов на период сезона в другую местность.

Маятниковая миграция носит, как правило, местный (в пределах одной области, города или приграничных городов соседних областей) характер и связана с ежедневным (или один раз в два три дня) челночным передвижением части населения к месту учебы, службы или работы и обратно.

Приведенное структурирование миграции населения не является исчерпывающим и может быть расширено за счет использования иных критериев оценки и факторов, ее обуславливающих.

Изучение структуры миграции дает возможность рассмотреть ее формы, виды, подвиды, их соотношения и особенности. Однако для оценки масштабов миграции, ее анализа и прогнозирования необходимо использовать систему конкретных показателей. К основным из них, характеризующим миграцию населения, относятся: - масштабы выбытий — число человек, выбывших из рассматриваемого административно-территориального образования (страны, региона) в определенный период; - масштабы прибытий — число человек, прибывших в рассматриваемое административно-территориальное образование (страну, регион) за определенный период; - сальдо миграции, или чистая миграция, — разница между числом прибытий и числом выбытий, т.е. чистый результат миграции населения по рассматриваемому административно-территориальному образованию (стране, региону) в анализируемом периоде. Сальдо миграции может быть положительным, называемым еще притоком, и отрицательным — оттоком. Сальдо, или приток отток населения в конкретной местности за определенный период, может выражаться как в относительных показателях (на 100 или 1000 жителей), так и в абсолютных величинах; - общая, или валовая, миграция — сумма числа прибытий

и выбытий в административно-территориальном образовании (стране, регионе) за какой-то период; - удельный вес выбытий (прибытий) — процентное отношение числа выбывших (прибывших) в конкретный период в рассматриваемом административно-территориальном образовании (стране, регионе) к средней численности населения в данной территории за этот период времени.

Перемещение населения, или механическое его движение, оказывает заметное влияние на географию населения, экономику регионов. Это обусловлено изменением численности и плотности населения, показателей его воспроизводства, состава и возрастной структуры, т.е. переменной всей демографической обстановки, как в местах выбытия, так и в местах прибытия.

При изучении миграции населения часто используют термин «миграционный поток». Это совокупность территориальных перемещений населения, совершающихся в определенное время в рамках того или иного административно-территориального образования.

В современной России выделяют пять основных миграционных стоков: вынужденную миграцию, внешнюю, незаконную внешнюю трудовую и внутреннюю. Изучение миграции населения, включая «ресурсы для трудовой деятельности, по выделенным миграционным оттокам позволяет системно, всесторонне и во взаимосвязи рассмотреть это весьма значимое явление в экономике отдельного региона и страны в целом.

Дискриминация лиц некоренной национальности по признаку расы, языка, вероисповедания на территории государств, образовавшихся вследствие распада Советского Союза, порождает вынужденную миграцию. В России преобладающей является вынужденная иммиграция. Поток вынужденной иммиграции населения в Россию в последние годы составил около 1 млн. человек в год. Сальдо вынужденной миграции в годы ее пика (1992—1994 гг.) составило 1465 тыс. человек.

Внешняя миграция населения РФ состоит из двух потоков — эмиграции и иммиграции. В потоке эмигрантов из РФ различают три основные группы: 1) уезжающие на постоянное место жительства; 2) выезжающие в поисках временной работы за границей и возвращающиеся по истечении срока договора; 3) выезжающие за рубеж по частным приглашениям, на учебу, в туристические поездки, на отдых, причем часть из них находит возможность остаться за границей.

В настоящее время эмиграция в России носит свободный характер и составляет в среднем от 60 тыс. до 100 тыс. человек в год (до 1980х гг. ежегодно выезжало до 3 тыс. человек). В современных условиях выезд населения РФ за границу становится острой проблемой, так как среди выезжающих значительную часть составляют высококвалифицированные специалисты разных профессий, ученые, творческая интеллигенция. Из России выезжали в основном в Германию, Израиль, США. Наряду с эмиграцией нарастает поток иммигрантов в Россию из Китая (в основном на заработки), а также из Турции и некоторых других стран (с целью использовать территорию РФ для въезда в другие страны мира). Более выраженный характер носит иммиграция в Россию из стран ближнего зарубежья (бывших республик СССР). Из-за неуправляемой и неконтролируемой иммиграции происходит наполнение отдельных районов России неквалифицированными, в том числе с криминогенными проявлениями, работниками соседних государств.

Из стран СНГ наибольшее число мигрантов прибыло в Россию в 2007 г. из Узбекистана, Украины, Казахстана и Азербайджана. Из стран дальнего зарубежья за рассмотренные годы стабильно сравнительно много переезжают в Россию из Германии, Израиля. По числу выехавших из России выделяются мигранты в Казахстан и Украину.

Выезд и въезд немалой части мигрирующего по России населения РФ и других стран — бывших республик СССР осуществляются зачастую с нарушением установленных российским законодательством норм и правил. Одни мигранты таким



путем ищут временную работу, убежище в России, другие — пытаются использовать ее территорию для выезда в третьи страны. Этот вид миграции называется незаконной, или скрытой (неконтролируемой), миграцией. Незаконная миграция во многом обусловлена падением уровня жизни в странах — участницах СНГ, а также «прозрачными границами» России и недостаточно подготовленной правовой базой.

Низкий жизненный уровень, падение престижа целого ряда профессий и специальностей инженерного и научного труда во многом предопределили значительные масштабы внешней трудовой миграции, в том числе масштабы утечки из России «мозгов» и талантов. Из России выехало 4,5 тыс. молодых и среднего возраста ученых за период с 1990 по 1993 г. По экспертным оценкам, число российских граждан, желающих выехать на временную работу за границу, может составить от 2 млн. до 5 млн. человек в год.

Внутренняя миграция является основным составным компонентом развития общей миграционной ситуации в стране. Внутренняя миграция состоит из межрегиональных и внутри региональных миграционных потоков. Отсутствие постоянных заработков и низкий уровень льгот в северных районах и в иных осваиваемых территориях России, прекращение финансирования ряда государственных программ, свертывание производственного и жилищного строительства, а также рост безработицы в этих регионах переориентировали потоки мигрантов в места первоначального проживания, в обжитые районы страны.

Составной частью внутренней миграции населения является перемещение жителей деревни в город и наоборот, сельско-городская миграция населения.

Миграция населения, происходящая в России, является непосредственным отражением особенностей современного периода социально-политического и экономического развития страны и ее регионов.

Для современной миграции населения характерными являются следующие тенденции: продолжается процесс возврата населения из территорий европейского Севера и северо-востока страны к прежнему месту жительства; снижается миграция из сельской местности в город, а в отдельных регионах происходит ее переориентация — из города в сельскую местность; растет приток мигрантов из стран СНГ, особенно в европейскую часть Российской Федерации; сохраняется значительная эмиграция россиян в развитые страны мира; начался процесс во многом неконтролируемой иммиграции из стран дальнего зарубежья.

Миграция населения оказывает существенное влияние на географию размещения и плотность населения, его численность и структурный состав, а, следовательно, и на социально-экономическое положение как региона выбытия, так и, что очень существенно, региона прибытия. Существует необходимость государственного, прежде всего на законодательном уровне, регулирования процессов как внешней, так и внутренней миграции населения России и мигрантов из стран ближнего и дальнего зарубежья.

Особую значимость приобретает внутренняя миграция населения России в период реформирования экономики. Вследствие внутренней миграции происходит определенное изменение плотности заселения отдельных территорий с соответствующим изменением нагрузки (повышением или, наоборот, понижением) на социальную инфраструктуру и уровень занятости.

Население с Севера возвращается в основном в районы центрально-европейской части РФ, где впервые за послевоенный период сложился стабильный миграционный прирост. Стал заметным приток населения в районы, в которых ранее наблюдалась постоянная эмиграция: Волго-Вятский, Центрально-Черноземный, Уральский. Активно иммигрирует население в Поволжский и Северо-Кавказский экономические районы России.

С точки зрения перспективы приток экономически активного населения в европейскую часть России можно оценивать как положительное явление, способствующее улучшению возрастной структуры населения этих районов, так как она была нарушена из-

за значительного оттока молодежи в предыдущие десятилетия. С другой стороны, такой приток мигрантов создает дополнительные проблемы, связанные с трудоустройством, обеспечением жильем и услугами сферы социальной инфраструктуры.

Стихийность миграции, во многом негативные ее последствия для рынка труда, общества и государства в целом обуславливают необходимость управления этим процессом. В основе осуществления государственного управления миграцией населения находится миграционная политика РФ, целью которой является преодоление стихийного развития миграции, выработка рычагов воздействия на этот процесс, снижение уровня негативных последствий для общества и государства, повышение эффективности использования потенциала мигрантов.

В разработке и реализации государственной миграционной политики принимает участие ряд органов государственной власти. Ключевым среди них является Федеральная миграционная служба РФ. Вопросы трудовой миграции находятся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ. К основным принципам миграционной политики относятся: дифференцированный подход к различным категориям мигрантов; введение квотирования и ужесточение контроля за иммиграцией иностранных граждан в Россию; ужесточение требований к привлекаемым иностранным работникам в регионах с высоким уровнем безработицы.

В целях реализации и разъяснения государственной миграционной политики РФ, изучения миграционных потоков, регулирования сроков и условий въезда осуществляется развитие системы представительств Федеральной миграционной службы России за рубежом. Регулирование миграционных процессов в рамках СНГ осуществляется путем заключения двусторонних соглашений и дальнейшей ратификации их парламентами. Правительство РФ регламентирует порядок выдачи свидетельства о признании лица вынужденным переселенцем и удостоверения вынужденного переселенца.

Социальное движение населения проявляется в изменениях различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной и др. В процессе воспроизводства населения происходит не только замещение поколений, но и формирование его новой социально-демографической структуры. Так, каждое поколение людей отличается уровнем образования и культуры, профессионально-квалификационной структурой, половозрастным составом и другими характеристиками.

Отмеченные три вида движения находятся во взаимосвязи и взаимозависимости и в совокупности определяют численность и состав населения района, региона, страны. В естественном движении населения выделяют типы его воспроизводства, среди которых в большей степени изучены два: традиционный (экстенсивный) и современный (интенсивный). Для традиционного типа воспроизводства, преобладавшего на ранних стадиях развития человеческого общества, были характерны высокая смертность из-за низкого уровня медицины, эпидемий, голода и высокая рождаемость, которая по религиозным и медицинским условиям не регулировалась в обществе в целом и в семье. Высокий уровень смертности нейтрализовала высокая рождаемость, в результате чего общие темпы роста населения были невелики, преобладала молодая часть населения при низком удельном весе людей старших возрастов и пожилых. Современный тип воспроизводства обусловлен: повышением уровня жизни людей; достижениями медицины и здравоохранения; научно-техническим прогрессом и связанным с ним ростом производительности труда; эмансипацией женщин и вовлечением их в общественное производство, следствием чего стало падение рождаемости; увеличением средней продолжительности жизни за счет профилактики ранее губительных для людей заболеваний, снижения детской смертности. При данном типе воспроизводства общий рост численности населения происходит не столько за счет высоких темпов рождаемости (темпы здесь как раз умеренные), сколько за счет снижения уровня смертности. В современных условиях возрастает доля пожилого населения, растет средняя продолжительность жизни.

Различают три режима воспроизводства населения: расширенный, простой и суженный. Для расширенного режима воспроизводства характерно превышение числа рождений над числом смертей на 1000 населения. Такой режим обеспечивается в том случае, если с учетом сложившегося в стране уровня коэффициента дожития на каждые 100 семей будет 260 рождений детей и более.

Простой режим воспроизводства — тот, при котором нет прироста численности населения, так как число рождений будет равно числу смертей на 1000 населения. При этом режиме образуется численное равенство родительского и детского поколений. Число рождений на 100 семей будет находиться в пределах 250—260.

Если число рождений на 100 семей будет ниже 250, то образуется режим суженного воспроизводства — депопуляции, когда не только отсутствует естественный прирост населения, но и происходит его абсолютное сокращение.

В России, начиная с 1992 г. по настоящее время произошло абсолютное уменьшение численности населения. Такое положение вызывает необходимость активизации демографической политики государства, направленной на стимулирование расширенного воспроизводства населения, соответствующего потребностям развития экономики.

Состояние воспроизводства населения в стране в значительной степени определяет процессы воспроизводства ресурсов для труда, под которыми понимаются процессы возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения. Процессы воспроизводства ресурсов для труда подразделяются на фазы, или стадии. Среди них: фаза производства (формирования) ресурсов для труда, фаза их распределения и перераспределения и фаза использования.

Фаза производства представляет: а) появление новых ресурсов для труда на основе производства населения — рождения людей, достижения ими трудоспособного возраста. Этот процесс происходит непрерывно; б) восстановление способности к труду у имеющих работников. Для этого необходимо иметь питание, одежду, жилище, а также всю инфраструктуру современного существования человека (транспорт, связь, культуру и т.д.); в) получение людьми образования, приобретение специальности и определенной трудовой квалификации.

Фаза распределения и перераспределения состоит в первичном распределении ресурсов для труда по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны. Эту фазу в системе рыночной экономики обеспечивает функционирование рынка труда. Перераспределение ресурсов для труда осуществляется в форме их движения в соответствии со спросом и предложением на рынке труда.

Фаза использования экономически активного населения состоит в его функционировании на предприятиях, в организациях и экономике в целом. Здесь главная проблема заключается в обеспечении занятости населения и эффективном использовании работников.

Отмеченные фазы, или стадии, воспроизводства ресурсов для труда взаимосвязаны между собой. В воспроизводстве ресурсов для труда так же, как и в воспроизводстве населения, различают виды, типы и режимы. Но если по содержанию виды и режимы воспроизводства обозначают одно и то же как для населения в целом, так и для его части — ресурсов для труда, то типы воспроизводства ресурсов для труда имеют отличие от типов воспроизводства населения.

*Экстенсивный* тип означает увеличение численности ресурсов для труда в отдельных регионах и по стране в целом без изменения качественных характеристик экономически активного населения. *Интенсивный* тип связан с изменением качества людских ресурсов: ростом образовательного уровня, квалификации, физических и умственных способностей и т.д. Интенсивный тип воспроизводства соответствует пониманию того, что квалифицированный труд — это умноженный или даже возведенный в степень простой труд. В чистом виде указанные два типа воспроизводства

не существуют, они взаимно дополняют друг друга.

Основным источником пополнения экономически активного населения является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст. Численность этой категории населения зависит от режима его воспроизводства, уровня брачности и рождаемости в стране, а также от величины детской смертности. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в трудоспособный возраст. Однако каждый скачок рождаемости отразится на численности ресурсов для труда лишь через 15 лет. Изменение структуры населения в сторону его повзреления, т.е. увеличение среднего возраста людей, чревато повышенным темпом выхода людей за пределы трудоспособного возраста и сокращением ресурсов для труда.

## *2. Население. Трудовые ресурсы.*

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется численностью, составом и структурой населения, его трудовыми и в том числе творческими возможностями. По определению американского экономиста, нобелевского лауреата Пауля А. Самуэльсона, население — основной фактор любого хозяйства.

Под *населением* понимается совокупность людей, живущих на определенной территории — в районе, городе, регионе, стране. В общественно-политической литературе при социально-экономической характеристике населения его принято называть народонаселением. Особенности этой совокупности является то, что она непрерывно возобновляется в процессе воспроизводства жизни и находится в состоянии саморазвития, образуя главный материальный компонент человеческого общества, субъект социальных связей. Исследование закономерностей воспроизводства народонаселения занимается экономическая наука демография. Изучение численности, состава и динамики народонаселения позволяет судить о возможностях социально-экономического развития страны, его тенденциях. Оно диктует необходимые меры, которые должно предпринять государство для нейтрализации негативных процессов в структуре народонаселения или укрепления положительных тенденций в его развитии.

Экономика труда рассматривает население как источник ресурсов для труда, как носителя определенных экономических отношений. В ее рамках исследуются проблемы рынка труда, рационального использования людских ресурсов (человеческого капитала), занятости населения, безработицы, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Появление научной теории народонаселения связано с именем английского экономиста Томаса Роберта Мальтуса, который изложил ее в своем труде «Опыт о законе народонаселения» (1798). На основе исследования изменений численности населения Т. Мальтус пришел к выводу о том, что если бы ресурсы продовольствия в мире были неограниченны, то рост населения имел бы универсальную тенденцию к возрастанию в геометрической прогрессии (1, 2, 4, 8, 16, 32 и т.д.). Но, так как общая сумма средств существования увеличивается лишь в прогрессии арифметической (1, 2, 3, 4, 5, 6 и т.д.), то прирост населения обгоняет прирост средств существования. По Мальтусу, способность населения к размножению определяется исключительно силой полового инстинкта. Если эта сила не встречает препятствий, то при годовом приросте в 2,8% численность населения в течение 25 лет удваивается. Недостаток же средств существования, порождая голод, эпидемии, войны, низводит численность населения до уровня, обеспечиваемого продовольственными ресурсами. Мальтус указал на три препятствия, которые ограничивают бесконтрольный рост численности населения: бедность, пороки и нравственное обуздание. Бедность как следствие невозможности увеличения производства жизненных благ пропорционально росту численности населения приводит к возрастанию числа заболеваний, смертности и сокращению численности населения.

Пороки — распущенность, развращение нравов — уменьшают деторождение. Нравственное обуздание — сознательное воздержание от вступления в брак людей, не имеющих средств для содержания семьи, также сокращает прирост численности людей.

Мальтус впервые сформулировал положение о взаимосвязи процессов воспроизводства населения и производства продуктов питания и сделал попытку установления количественных пропорций между ними. Однако, этот закон не только не стал универсальным и над историческим, но оказался и неправильным для какого-либо конкретного исторического периода. Если прогноз относительно темпов роста численности населения Земли был очень скромным, так как реальные темпы роста превосходили геометрическую прогрессию, то прогноз относительно темпов роста средств существования в арифметической прогрессии не оправдался полностью.

Немецкий социал демократ Карл Каутский, исследуя проблемы народонаселения, стремился доказать, что каждая историческая эпоха и каждый общественный класс в пределах конкретной эпохи имеют свои законы народонаселения, определяемые социальными условиями. Дальше Каутского в критике Мальтуса пошел немецкий экономист Фриц Опенгеймер. Он утверждал, что рост численности населения создает условия для увеличения производительности труда и производства необходимых средств существования людей, а многочисленность населения способствует повышению уровня благосостояния народа.

Развитие населения проявляется в непрерывных количественных и качественных изменениях, что народонаселение — это совокупность, богатая отношениями, которые обуславливают существование системы законов народонаселения, законов разной степени общности, находящихся во взаимосвязи друг с другом. На каждом этапе развития человека действуют как общие, так и специфические законы народонаселения. Численность населения, направление и темпы ее изменений сами по себе мало о чем свидетельствуют вне связи с историческим и социально-экономическим развитием страны. Нельзя, например, утверждать, что высокий темп роста численности населения во всех случаях благо, а его падение — зло. Необходим анализ уровня общественного развития, социально-экономических условий жизни народа и других явлений и процессов. Неконтролируемый рост числа людей в условиях ограниченности природных ресурсов и вызванное этим действие экономического закона убывающей доходности чреваты падением уровня жизни населения. Сокращение численности населения — депопуляция в силу неблагоприятных политических и социально-экономических условий — ведет к ухудшению возможностей для экономического роста. Научно-технический прогресс способствует увеличению производства материальных благ, возрастанию производительности труда и ограничивает действие закона убывающей доходности. Достижения в области медицины и здравоохранения объективно обеспечивают снижение смертности, рост продолжительности жизни людей. Изучение народонаселения и происходящих в нем изменений должно быть конкретно-историческим.

Темпы роста населения мира, начиная с XVIII в., постоянно увеличивались, достигнув своего пика 2,1% в год в 1960х гг. Затем темпы роста пошли на убыль, и к середине 1980х гг. они составили в среднем 1,7% в год, в 2000 г. — 1,4% при абсолютном приросте 80—87 млн. человек в год. Прирост населения в мире в начале XXI в. составил около 1,5% в год. В настоящее время на Земле проживает более 6 млрд. человек.

Величина прироста в разных регионах и странах имеет существенные отличия: резко снизился темп роста населения в Китае — с 2,4 до 1,2% в год. Наблюдается спад роста населения в развитых странах, тогда как во многих развивающихся странах Африки, Азии, Южной Америки темпы роста населения велики. В странах с низким темпом роста населения наблюдается его старение, т.е. увеличение удельного веса людей старших возрастов. Стабилизация численности населения, по оценке ООН, ожидается к 2035 г., когда численность мирового населения достигнет 10,2 млрд. человек.

Современная Россия переживает период становления и развития рыночных отношений. Отказ от административно-волевой системы хозяйствования, быстро осуществленные, но, недостаточно продуманные разгосударствление и приватизация собственности привели к чрезмерной дифференциации доходов между так

называемыми олигархами, банкирами, топ менеджерами, некоторыми слоями чиновников и основной частью населения, уровень жизни которого ухудшился. Все это отразилось на характере изменений численности и состава населения. За рассматриваемый период численность населения России в современных границах возросла в 2,1 раза. Однако начиная с 1991 г. т.е. в годы реформирования экономики и перехода ее на рыночные отношения, наметилась тенденция сокращения численности.

Демографическое положение в стране характеризуется также определенной динамикой возрастных групп населения. Существенно уменьшилась доля населения моложе трудоспособного возраста за период 1990—2007 гг.: с 24,4 до 16,0%, но увеличились доли населения трудоспособного и старше трудоспособного возрастов: первая с 56,9 до 63,3%, вторая — с 18,7 до 20,7%. Особенно большое уменьшение доли населения моложе трудоспособного возраста отмечается у городского населения — с 23,7 до 15,0%, т.е. снижение на 8,7 пункта; у сельского населения снижение с 26,5 до 18,6%, т.е. на 7,9 пункта. Подобное положение чревато тем, что через одно поколение в стране наступит период сокращения доли людей в трудоспособном возрасте, т.е. возможен дефицит трудовых ресурсов.

Пропорционально общему сокращению численности населения сокращается численность мужчин и женщин, при этом число мужчин меньше числа женщин: на 1000 мужчин приходится ИЗО— 1140 женщин. Преобладание женской части населения над мужской складывается за счет населения старших возрастов. В возрасте до 34 лет преобладает, хоть и незначительно, мужское население. После 35 лет начинает возрастать доля женского населения, особенно заметно она растет для женщин в старших возрастных группах, а после 70 лет число женщин превышает число мужчин более чем в 2,5 раза. Диспропорция в численности полов обусловлена высокой смертностью мужчин в рабочем возрасте, а также большими потерями мужского населения во время Великой Отечественной и в последующих войнах. Все это нашло отражение и в показателе среднего возраста мужчин и женщин. Средний возраст женщин в 2000 г. составил 39,6, а мужчин — 34,7 лет. Средняя продолжительность жизни мужчин в России меньше, чем у женщин.

Население помимо количественных оценок имеет различные качественные характеристики. К ним относятся: уровень образования и культуры, профессионально-квалификационная структура, Показатели здоровья населения, соотношение занятых преимущественно умственным и преимущественно физическим трудом, структура занятых в материальном производстве и в непромышленной сфере, показатели миграции, национально-этническая структура и др.

Среди качественных характеристик населения важным является уровень образования, отражающий интеллектуальный потенциал общества. Наша страна отличалась в мире высоким уровнем образования населения. Уровень образования населения за последние 50 лет все время повышался, за исключением периода 1974—1983 гг. (население в возрасте 35—44 года), когда рост уровня образования несколько снизился. Проблема заключается в рациональном использовании этого важнейшего потенциала общества. Здесь, однако, возникает много трудностей, одним из неблагоприятных последствий которых является так называемая утечка мозгов — выезд квалифицированных специалистов и ученых за рубеж.

Оценка качественных характеристик населения — дело весьма сложное, так как не существует интегрального, обобщающего показателя для этих целей, а частные показатели по отдельным характеристикам качества населения изменяются во времени зачастую в прямо противоположных направлениях и с различной интенсивностью.

Рассматривая показатели качества населения России, отметим, что, несмотря на все трудности и противоречия, благоприятные показатели уровня образования населения порождают оптимизм при оценке перспектив развития нашего общества.

### *3. Трудовые ресурсы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Работающие люди, а также те граждане, которые хотят работать, ищут работу, но по разным обстоятельствам пока ее не имеют, представляют собой человеческие ресурсы для труда. Их изучение имеет большое значение при оценке рынка труда и проведении государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости. В отечественной литературе по экономике и статистике труда широко-распространен термин «трудовые ресурсы», который возник в первые годы советской власти и использовался для нужд централизованного управления людскими ресурсами страны. В условиях, когда наряду с правом на труд была законодательно закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться (или учиться с отрывом от производства), когда лица, длительное время не работающие без уважительных причин (кроме инвалидов I и частично II группы), считались ведущими паразитический образ жизни, преследовались по закону и наказывались лишением свободы, строгий статистический учет трудоспособного населения — трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными и финансовыми) был основой централизованного планирования административно-командной экономики.

Понятие «трудовые ресурсы» используется и в настоящее время. Но требования рыночной экономики привели к необходимости перехода нашей статистики к принятому в международной практике иному учету ресурсов для труда, рекомендованному Международной организацией труда. Под *трудовыми ресурсами* понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности. Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой государственных законодательных актов. Федеральным законом № 131 - ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» нижняя граница трудоспособного возраста изменена с 16 до 15 лет.

С введением в действие ТК РФ трудоспособный возраст определяется возрастом лица, с которым допускается заключение трудового договора. Таким возрастом для учащихся может быть: 14 лет, когда работа по трудовому договору разрешается в свободное от учебы время с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) для выполнения легкого труда; 15 лет — если окончено основное общее образование или прекращено обучение в школе; 16 лет — для всех (ст. 63 ТК РФ). В зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части: 1) лица моложе трудоспособного возраста — от рождения до 15 лет включительно; 2) лица в трудоспособном (рабочем) возрасте — в России женщины от 16 до 59 лет, мужчины от 16 до 64 лет включительно; 3) лица старше трудоспособного, т.е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости, — в России женщины — с 60, мужчины — с 65 лет.

В зависимости от способности к труду различают лиц трудоспособных и нетрудоспособных. Таким образом, по отношению к трудовой деятельности можно выделить четыре группы населения: 1) трудоспособное население в трудоспособном возрасте; 2) трудоспособное население в нетрудоспособном возрасте, например работающие пенсионеры по старости; 3) нетрудоспособное население в трудоспособном возрасте, например инвалиды I и II группы до пенсионного возраста; 4) нетрудоспособное население в нетрудоспособном возрасте.

К трудовым ресурсам относят: - население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов I и II группы и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях (женщины, родившие пять и более детей и воспитавшие их до восьми лет; матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до восьми лет, — по достижении 50 лет и некоторые другие категории, а также лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45—54 лет, мужчины — 50—59 лет); - работающих лиц пенсионного возраста; - работающих подростков в возрасте до 15 лет. Численность населения России и его возрастная

структура в разные годы.

Экономически активное население, /или (в трактовке Росстата) рабочая сила, в соответствии с методологией Международной организации труда представляет собой часть населения, обеспечивающую предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей.

Экономически неактивное население (по методике Росстата) — это та часть населения, которая не входит в состав ресурсов для труда. К ней относятся: - учащиеся, студенты, служащие, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях; - лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях; - лица, получающие пенсию по инвалидности; - лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками; - отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать; - другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Сравнение категорий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население» показывает, что они отличаются друг от друга отдельными элементами. Конституцией РФ провозглашены свободный труд и запрет труда принудительного, это делает бессмысленным использование понятия «трудовые ресурсы» в том содержании, как об этом было сказано в начале параграфа. Не могут относиться к трудовым ресурсам, т.е. к потенциально возможным источникам удовлетворения потребностей в труде, категории лиц, которых иначе как принудительно к работе не привлечь. Ресурсами обозначаются средства, запасы, возможности, источники чего-либо, предназначенные для использования. Ресурс — это именно то, что предназначено для использования и может на законных основаниях быть использовано или в данном случае привлечено к труду. Действительно, в экономике наряду с различными ресурсами присутствуют и человеческие ресурсы, т.е. ресурсы для трудовой деятельности, ресурсы труда, ресурсы работников. Масштаб этих ресурсов определяется, как это признано статистиками населения во всем мире, численностью экономически активного населения.

**Контрольные вопросы и задания:**

1. Что Вы понимаете под демографией?
2. Охарактеризуйте понятие «население».
3. Назовите основные характеристики трудовых ресурсов.

#### **4. Занятость населения и безработица на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

План лекции

1. Понятие занятости. Понятие занятого населения.
2. Понятия безработицы. Понятие безработного. Виды безработицы.
3. Социально-экономическая оценка безработицы и последствия на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

*1. Понятие занятости. Понятие занятого населения*

В соответствии со ст.1 Закона «О занятости населения в РФ», занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признается легальной занятостью. Более того, незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности. Деятельность граждан, осуществляемая с нарушением действующего законодательства или прямо ему



противоречащая, может быть охарактеризована как занятость незаконная или нелегальная. В законе «О занятости населения в РФ» приводится перечень занятых граждан, являющийся исчерпывающим. В соответствии со ст.2 указанного закона, занятыми считаются граждане: • работающие по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, для которых общественные работы являются подходящей работой); • занимающиеся предпринимательской деятельностью; • занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; • выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей); • избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; • проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел Государственной противопожарной службы, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы; • 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 (далее – органы службы занятости); временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами; • являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций. 3) Органы, обеспечивающие решение проблемы занятости

В обеспечении занятости населения участвуют органы двух видов: органы общей и специальной компетенции. К числу органов общей компетенции относятся федеральные органы государственной власти и управления, органы государственной власти и управления субъектов РФ и органы местного самоуправления, работодатели, коллективы работников и профессиональные союзы. Специальными органами, занимающимися вопросами трудоустройства и занятости населения являются Федеральная государственная служба занятости, координационные комитеты содействия занятости населения, негосударственные организации, оказывающие услуги по трудоустройству.

Правовой статус службы занятости закреплен в ст. 15 Закона «О занятости населения в РФ» и в Положении о Департаменте Федеральной государственной службы занятости, где закреплены цели и задачи, основные направления деятельности и права Департамента. Что касается городских и районных центров занятости населения, то они имеют статус государственных учреждений, организационно-методическое руководство деятельностью которых осуществляет соответствующий департамент по субъекту РФ. В целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном и территориальном уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

## *2. Понятия безработицы. Понятие безработного. Виды безработицы*

Безработными считаются лица, которые по действующему законодательству могут быть приняты на работу и активно ее ищут. Для получения статуса безработного и пособия по безработице необходимо выполнение ряда условий: регистрация в службе занятости; активный поиск работы; отсутствие других источников дохода; сотрудничество со службой занятости, выполнение ее рекомендаций. Уровень безработицы определяется на начало (или на конец) периода как отношение числа лиц, имеющих статус безработного, к численности экономически активного населения. Эта категория включает работающих по найму или на собственных предприятиях, в том числе в личном подсобном хозяйстве, или имеющих такие предприятия, но не работающих на них, а также лиц без работы, но желающих работать. Так называемый естественный уровень безработицы для развитых стран Запада принято считать равным 4—6%.

Принято различать следующие типы безработицы: фрикционная; сезонная; структурная; циклическая; скрытая. Фрикционная безработица связана с изменением места работы, в том числе из-за изменения места жительства. Сезонная безработица обусловлена сезонными колебаниями спроса на рабочую силу. Структурная безработица вызвана изменениями в структуре спроса на труд в связи с технологическими изменениями в экономике. Этот вид безработицы является следствием различий в структуре как рабочей силы, так и рабочих мест. Циклическая безработица вызвана спадом производства в связи с фазой экономического цикла. Безработицу в России 90-х гг. XX в. можно считать циклической, так как ВВП страны за период 1990—1997 гг. сократился наполовину. Скрытая безработица определяется численностью работников, которые формально считаются занятыми, но не выполняют сколько-нибудь значимого объема работы. Необходимо отличать скрытую безработицу от частичной занятости, которая при определенных условиях вполне эффективна. В настоящее время значительная часть циклической безработицы в России является скрытой.

### *3. Социально-экономическая оценка безработицы и последствия на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Социально-экономическими последствиями безработицы являются: - замедление темпов роста экономики в результате недоиспользования производственных возможностей; - лишение части населения заработков, а следовательно, средств к существованию; - сокращение налогов, уплачиваемых юридическими и физическими лицами государству, вследствие уменьшения объема ВВП; - устаревание знаний, потеря квалификации людьми, которые лишены возможности работать.

Кроме экономических безработица имеет весьма тяжелые социальные последствия. Безработица приводит к потере людьми уверенности и уважения к себе. Она означает бездеятельность и может повлечь за собой деградацию личности. Безработная молодежь является именно тем источником, откуда криминальные круги черпают свои «кадры». Стресс, вызванный безработицей, ведет к ухудшению здоровья, возникновению различных заболеваний, на лечение которых у безработных часто не хватает денег. Если безработица превысит социально-допустимый уровень (такой критической величиной считают долю безработных в 10-12%), возможно серьезное обострение социальных конфликтов или даже социальный взрыв. Безработица влечет за собой серьезные экономические и социальные издержки. Среди экономических последствий безработицы можно назвать следующие: - недовыпуск продукции, недоиспользование производственных возможностей общества. Зависимость между уровнем безработицы и отставанием объема ВНП нашла выражение в законе Оукена: превышение на 1% фактического уровня безработицы над естественным ведет к отставанию фактического объема ВНП на 2,5% от потенциальному; - значительное снижение уровня жизни людей, оказавшихся безработными, поскольку работа является для них основным источником средств существования; - снижение уровня заработной платы занятых в результате возникающей конкуренции на рынке труда; - увеличение налоговой нагрузки на занятых из-за необходимости социальной поддержки безработных, выплат пособий и компенсаций

и т.д.

Помимо чисто экономических издержек безработица имеет и значительные социальные и психологические последствия, зачастую менее очевидные, но более серьезные, чем экономические. Основные среди них следующие: - усиление политической нестабильности и социальной напряженности в обществе; - обострение криминогенной ситуации, рост преступности, поскольку значительное число правонарушений и преступлений совершается неработающими лицами; - повышение числа самоубийств, психических и сердечнососудистых заболеваний, смертности от алкоголизма, в целом случаев девиантного поведения; - деформация личности безработного и его социальных связей, выражающаяся в появлении жизненной депрессии у вынужденно незанятых граждан, потере ими квалификации и практических навыков; обострении семейных отношений и распадах семей, сокращении внешних социальных связей безработного. Последствия безработицы носят долговременный характер. Бывший безработный и после трудоустройства характеризуется пониженной трудовой активностью, конформностью поведения, что требует значительных усилий по реабилитации безработных.

Экономические и социально-психологические последствия безработицы свидетельствуют о том, что это достаточно опасное для общества и личности явление, требующее проведения активной политики занятости, нацеленной не только на ликвидацию последствий безработицы, но и на профилактику и предупреждение ее неконтролируемого роста сверх минимально допустимого уровня. Безработное население составляет резерв, необходимый для нормального функционирования экономики страны. Поэтому регулирование безработицы, как часть государственной политики занятости, имеет целью, с одной стороны, создание мобильного потенциала рабочей силы, а с другой -- предупреждение и устранение ее негативных последствий, создающих напряженность как на рынке труда, так и в обществе в целом. Кроме негативных, безработица имеет и положительные последствия: 1) безработица способствует росту предпринимательской активности в стране; 2) подталкивание граждан к повышению квалификации, уровню образования; 3) растет активность населения, развивается производство; 4) рост безработицы в краткосрочном периоде может снизить уровень инфляции; 5) растёт ценность рабочего места; 6) безработные формируют трудовой резерв в экономике, который может быть использован в условиях экономического роста.

Таким образом, среди последствий выделяют психологические, социальные и политические. На индивидуальном уровне неэкономические последствия безработицы состоят в том, что если человек в течение продолжительного времени не может найти работу, это часто приводит к психологическим стрессам, отчаянию, нервным (вплоть до самоубийства) и сердечно-сосудистым заболеваниям, развалам семей. Потеря стабильного источника дохода может толкнуть человека на преступление (кражу и даже убийство), и другие типы асоциального поведения.

На уровне общества неэкономические последствия, в первую очередь, означают рост социальной напряженности, вплоть до политических переворотов, иногда сопровождающиеся военными переворотами и революциями, которые связаны именно с высоким уровнем социальной и экономической нестабильности. Кроме того, социальными последствиями безработицы на общественном уровне являются рост уровня заболеваемости и смертности в стране, а также рост уровня преступности. К издержкам безработицы следует отнести потери, которые общество несет в связи с расходами на образование, профессиональную подготовку и обеспечение определенного уровня квалификации людей, которые в результате оказываются не в состоянии их применить, и, следовательно, окупить. В результате, негативные последствия безработицы обуславливают необходимость ее государственного регулирования, а также минимизации негативных последствий.

*Основные показатели безработицы:* Уровень безработицы, один из наиболее распространенных показателей используемый для расчета масштабов безработицы.

$УБ = Б / (З + Б) * 100\%$ , где: З - число занятых; Б - число безработных.

В середине XX века американским экономистом Артуром Оукеном была выявлена зависимость между темпом роста циклической безработицы и степенью отставания ВВП от его потенциального значения. Закон Оукена показывает, что увеличение безработицы на 1% над уровнем естественной безработицы снижает реальный ВВП по сравнению с потенциальным на 2,5%.

$(Y^* - Y) / Y^* = X(u - u^*)$ , где Y - фактический национальный доход; Y\* - потенциальный национальный доход; (Y\* - Y) - конъюнктурный разрыв; u - фактический уровень безработицы; u\* - естественный уровень безработицы; (u - u\*) - уровень конъюнктурной безработицы (уровень циклической безработицы); X - параметр Оукена. Коэффициент X устанавливается эмпирическим путем и различен в разных странах. Нередко его значения попадают в интервал от 2 до 3, что свидетельствует о значительных потерях ВВП, вызванных циклической безработицей. Экономика страны считается стабильной, когда выполняются следующие условия: - стабильный рост ВВП; - рост заработной платы; - низкий уровень инфляция.

Безработица не способствует стабильному росту ВВП. Одной из причин низкого уровня заработной платы является безработица. Она так же негативно влияет на уровень инфляции. Следовательно, экономика не может считаться стабильной, если в ней высокий уровень циклической безработицы. Стабильность экономики напрямую зависит от уровня безработицы в стране. При определении безработицы существует множество неточностей. Официально используемое определение уровня безработицы можно критиковать как за то, что оно преуменьшает истинное число безработных, так и за то, что оно его преувеличивает. Завышение нормы безработицы происходит за счет следующих факторов: 1. В число безработных попадают люди, которые лишь временно уволены со своего места службы и деятельность которых в прежней должности будет возобновлена. 2. Люди, уже нашедшие место работы, но предполагающие занять его в течение 30 дней, также учитываются в качестве безработных. 3. Безработными считают тех, кто легко мог бы найти ту или иную работу, но продолжает поиски в надежде на лучший вариант.

Занижение нормы безработицы происходит за счет ниже перечисленных факторов. В качестве безработных не учитываются (здесь речь идет о так называемой скрытой безработице): 1. Работающие неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Они считаются занятыми. 2. В категорию безработных не попадают так называемые отчаявшиеся работники - люди, которые прекратили поиски работы, потеряв надежду на то, что их рабочая сила будет востребована.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Раскройте понятие занятости.
2. Раскройте понятие занятого населения и его отличия от занятости.
3. Раскройте понятие безработицы.
4. Раскройте понятие безработного.
5. Охарактеризуйте виды безработицы
6. Социально-экономическими последствиями безработицы.
7. Раскройте основные показатели безработицы.
8. Что показывает Закон Оукена?
9. От чего зависит стабильность экономики?

**5. Государственная политика в области занятости в сфере воздушного транспорта**

**План лекции**

1. Цель государственной политики занятости населения. Виды государственной политики занятости населения.
2. Гарантии государства в области занятости. Компенсации увольняемым гражданам. Компенсации безработным.

3. Социальное партнерство в обеспечении занятости на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

*1. Цель государственной политики занятости населения. Виды государственной политики занятости населения*

В соответствии с действующим законодательством о занятости населения государственная политика РФ в области содействия занятости населения направлена на: • развитие людских ресурсов для труда; • обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от факторов (пол, возраст и т.д.) в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; • создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; • поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, а также содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду; • обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; • предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; • поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего, для граждан особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; • сочетание самостоятельности органов власти субъектов РФ, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения; • координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики; • координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними; • международное сотрудничество в решении проблем занятости населения и т.д.

Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости: активный и пассивный. Активная политика занятости — это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ. Пассивная политика предусматривает выплату пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости. Часто применяют термин — умеренно пассивная политика, которая также предусматривает материальную поддержку безработных, но более разнообразные, чем в первом варианте, услуги по подбору рабочих мест. Внешне оба этих варианта экономичны с точки зрения текущих государственных расходов. Однако тактика пассивного ожидания экономического подъема может оправдать себя только при высокой гибкости рынка труда и рабочей силы в целом, позитивных экономических перспективах, при которых высока возможность самостоятельного трудоустройства. В противном случае сдерживающие регуляторы пассивной политики на рынке труда окажутся слабыми и могут только ухудшить ситуацию. Отсутствие активной политики может значительно сузить функции службы занятости, превратив ее в обычный «собес».

*2. Гарантии государства в области занятости. Компенсации увольняемым гражданам. Компенсации безработным.*

Гарантии государства в области занятости принято делить: на общие и специальные. Гражданам РФ гарантируются (общие гарантии):

а) свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда — проявляется, например, в свободе выбора места работы путем обращения к

работодателю самостоятельно или путем бесплатного посредничества органов по вопросам занятости;

б) защита от безработицы;

в) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;

г) информирование о положении на рынке труда.

К специальным гарантиям относятся гарантии со специальным субъектом.

Безработным гражданам гарантируются:

а) социальная поддержка;

б) осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;

в) бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;

г) компенсация в порядке, определяемом Правительством РФ, материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости.

Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

При увольнении граждан в связи с ликвидацией организации, а также в связи с сокращением численности или штата увольняемым работникам выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка. За ними сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником и в течение третьего месяца со дня увольнения. Но для этого необходимо, чтобы уволенный работник обратился в орган службы занятости в течение двух недель после увольнения и не был им трудоустроен. Размер выходного пособия ограничивается двухнедельным средним заработком работника, если расторжение трудового договора происходит в связи: а) с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья; б) призывом работника на военную службу или альтернативную гражданскую службу; в) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; г) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право оставления на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равенстве этих показателей преимущество оставления на работе имеют: семейные работники, имеющие двух и более иждивенцев; работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профзаболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и др. При сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую работу или вакантную должность в соответствии с его специальностью и квалификацией. Работодатель также обязан предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или сокращением численности персонала (штата) не менее чем за два месяца до увольнения. Гражданам, увольняемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья

(улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации. Жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, имеют при прочих равных условиях преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия. Безработным гражданам государство гарантирует: бесплатные услуги по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости; обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат; компенсацию материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости; бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение; возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Гражданам, которые особо нуждаются в социальной поддержке и испытывают дополнительные трудности на рынке труда и в поиске работы (к таким категориям относится молодежь после окончания школы и других учебных заведений; лица предпенсионного возраста; пенсионеры; граждане, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание, и некоторые другие), государство обеспечивает дополнительные гарантии путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, организации временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, предоставления услуг по профориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

На успех трудоустройства во многом влияет возраст граждан, особенно это ощутимо для лиц предпенсионного возраста. При условии их согласия таких граждан направляют на досрочную пенсию. На время, в течение которого гражданин получает пособие по безработице он участвует в оплачиваемых общественных работах, переезжает в др. место по направлению службы занятости для трудоустройства, а также в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, исполнения государственных обязанностей, трудовой стаж не прерывается. Одной из мер, относящихся к социальным гарантиям и компенсациям безработным гражданам, является выплата им стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости. Размер стипендии для граждан, уволенных по собственному желанию, а также по другим основаниям (за исключением тех граждан, которые утратили способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания), устанавливается при наличии соответствующего стажа работы в размере 75% их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации, и не ниже 30% этого минимума. Ранее не работавшим и впервые ищущим работу, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволенным за нарушение трудовой дисциплины и в некоторых других случаях стипендия устанавливается в том же размере, что и для образовательных учреждений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан. Для тех граждан, которые утратили способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, стипендия устанавливается за счет средств организаций, в которых они работали, в размере 100% среднего их заработка за

последние три месяца, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ, и не ниже 30% этого минимума. Важной мерой государственной социальной поддержки безработных граждан является выплата пособия по безработице, которая осуществляется органами службы занятости. Так, пособие безработным гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

Особые условия предусмотрены и для граждан, уволенных из организаций по собственному желанию (за исключением случаев, специально оговоренных в Законе о занятости населения в РФ, например, в связи с нарушением работодателем коллективного или трудового договора, в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы в данной местности, и др.) и признанных безработными.

Большая часть безработных граждан, не найдя работу в течение 12-месячного периода выплаты пособий по безработице, оказываются в тяжелом финансовом положении, поскольку в последующие шесть месяцев они не имеют права на пособие. В этот период безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением срока его выплаты, а также лицам, находящимся на иждивении безработного, органами службы занятости может оказываться материальная и другая помощь, например дотации за пользование детскими дошкольными учреждениями, жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания. Одним из направлений поддержки доходов безработных граждан явилось дотирование путевок детям безработных в лагеря отдыха и оздоровительные учреждения. Преимущественным правом на получение таких средств пользовались безработные женщины, воспитывающие детей дошкольного возраста, детей-инвалидов, одинокие и многодетные родители.

Федеральным законодательством предусмотрены и условия, при которых выплата пособий по безработице органами службы занятости прекращается, приостанавливается или производится в сниженном размере. Условиями прекращения выплаты пособия по безработице являются: признание гражданина занятым; прохождение профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии; более чем месячная неявка без уважительных причин в органы службы занятости; переезд безработного в другую местность; попытка получения или получение пособия по безработице обманным путем; осуждение лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы; назначение пенсии по старости или за выслугу лет; отказ от посредничества органов службы занятости; смерть безработного.

Выплата пособия по безработице приостанавливается на срок до трех месяцев в случаях: отказа безработного от двух вариантов подходящей работы; отказа по истечении 3-месячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах; отказа гражданина, впервые ищущего работу, от направления на обучение органами службы занятости; увольнения с последнего места работы за виновные действия; некоторых других причин, точно указанных в Законе о занятости населения в РФ.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25% на срок до одного месяца, если безработный без уважительных причин не явился на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня его направления, а также если безработный без уважительных причин не явился в службу занятости для получения направления на работу или учебу. Пособие по безработице не выплачивается в периоды: отпуска по беременности и родам; выезда безработного из места постоянного проживания



в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования; призыва безработного на военные сборы; выполнения государственных обязанностей. Во всех перечисленных случаях решение о прекращении, приостановке выплаты или снижении размера пособия по безработице принимается органом службы занятости с уведомлением об этом безработного. В подавляющем большинстве (более чем в 80%) развитых стран с рыночной экономикой финансовая помощь безработным осуществляется на основе систем страхования по безработице. Российским законодательством также предусмотрена возможность добровольного страхования на случай потери работы путем заключения соответствующего договора со страховыми организациями. Однако подобная практика пока не получила широкого развития.

Национальные законодательства государств определяют, как правило, следующие условия получения пособий по безработице: вынужденный характер безработицы; способность лица заниматься трудовой деятельностью; готовность согласиться на предлагаемое рабочее место; активный поиск работы. Фонды страхования по безработице в большинстве развитых стран мира формируются путем взносов предприятий (из фонда оплаты труда) и самих работников (с заработной платы).

### *3. Социальное партнерство в обеспечении занятости на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Большое значение в правовом регулировании вопросов занятости населения играет система социального партнерства, так называемый «трипартизм», характеризующий взаимодействие трех партнеров (отсюда и название), или трех сторон, заинтересованных в урегулировании социально-трудовых отношений. Эта система регламентируется Законом о коллективных договорах и соглашениях» (с доп. и изм.), а также ТК РФ (Раздел II. «Социальное партнерство в сфере труда»). В соответствии с ними установлены правила регулирования отношений между работниками и работодателями, что имеет большое значение в условиях, где действует стихия рынка. Работник должен быть защищен от произвола предпринимателя. Соглашения и коллективные договоры обеспечивают согласование интересов указанных сторон, что представляется важным достижением социального государства. На общегосударственном, региональном (в субъектах РФ), территориальном (в муниципальных образованиях) и отраслевом (межотраслевом) уровнях, а также для работников определенной профессии в процессе согласования интересов участвуют представители предпринимателей, работников и органов исполнительной власти. Документ, вырабатываемый в результате таких переговоров, называют соглашением. На уровне предприятий в процессе согласования взаимных интересов участвуют две стороны: работодатель и работники или их представители. В результате этих переговоров заключается коллективный договор.

Законодательством РФ установлены следующие виды соглашений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное, территориальное и иные (по договоренности сторон). В генеральном соглашении устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. В региональных соглашениях определяют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъектов РФ. Отраслевые (межотраслевые) тарифные соглашения могут заключаться на федеральном; региональном, территориальном уровнях социального партнерства. В содержание отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений включаются положения об общих условиях оплаты труда, трудовых гарантиях и льготах работникам, о механизме регулирования оплаты труда при росте цен и уровня инфляции, о доплатах компенсационного характера за условия труда, совмещение профессий и др., о содействии занятости и переобучения работников, о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей, о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов, молодежи. Для работников отдельных профессий могут заключаться профессиональные тарифные

соглашения. Территориальные соглашения устанавливают общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. Соглашение заключают на срок до трех лет, оно может быть также продлено на срок не более трех лет. В коллективных договорах, заключаемых на предприятиях между работниками в лице их представителей и работодателем, которого в необходимых случаях представляет руководитель организации или другое полномочное лицо, наряду с установлением форм, систем и размеров оплаты труда, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций и доплат к тарифу включаются положения о механизме регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, а также о гарантиях занятости и переобучения работников, условиях их высвобождения в случае сокращения объемов производства и др. При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет, а по истечении установленного срока он может быть продлен на срок не более трех лет. Изменения и дополнения коллективного договора до истечения согласованного срока его действия могут производиться только по взаимному согласию сторон. Приоритетными направлениями в области совершенствования системы социального партнерства являются: дальнейшее развитие социального партнерства, прежде всего, на уровне организаций с тем, чтобы повышать роль коллективных договоров в регулировании вопросов оплаты, условий труда и занятости персонала; совершенствование системы представительных органов социального партнерства (объединений работодателей) и процедур переговорного процесса; обеспечение независимости профсоюзных организаций от работодателя; улучшение содержания соглашений и коллективных договоров на всех уровнях регулирования социально-трудовых отношений и расширение сферы их действия.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Раскройте цель государственной политики занятости населения.
2. Охарактеризуйте виды государственной политики занятости населения.
3. Раскройте гарантии государства в области занятости.
4. Охарактеризуйте компенсации увольняемым гражданам.
5. Охарактеризуйте компенсации безработным.
6. Охарактеризуйте сущность социального партнерства.
7. Охарактеризуйте сущность социального партнерства в обеспечении занятости на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

## **6. Функционирование рынка труда в условиях рыночной экономики в сфере воздушного транспорта**

**План лекции**

1. Рынок труда: сущность, содержание и структура. Занятость: сущность и формы.
2. Сегменты рынка труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Предложение и спрос на рынке труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
3. Государственная политика в области занятости. Миграция населения.

*1. Рынок труда в сервисном обслуживании в сфере воздушного транспорта: сущность, содержание и структура. Занятость в сервисном обслуживании в сфере воздушного транспорта: сущность и формы*

Рынок труда представляет собой систему общественных отношений «согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы. В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений. Во-первых, это совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Во-вторых, место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций. В-третьих, с позиций предприятий — поле взаимоотношений его сотрудников, т.е. потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы. Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, т.е. способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и называется это оплатой труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель — покупатель труда, а также юридически свободный и юридически защищенный собственник — продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, т.е. всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого заключается в физической неотделимости его от собственника, что отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени. Цена труда на рынке труда выступает в форме ставки — заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу. На этой основе рыночная цена единицы ресурса труда данного качества сложится в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. В результате фактическая цена труда отразит равновесную ставку заработной платы. Рынок труда имеет ряд важных особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование.

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

2. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.

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

4. Наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законодательства; различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.

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

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда. Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники. *Работодатель* — наниматель, который может быть представлен разными “фигурами” в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, колхозы, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п. *Наемные работники* — это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации,

социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.).

*Конъюнктура рынка* — это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевного); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы. В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов: трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда; трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда; равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.

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

*Конкуренция* представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого количества покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труп предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

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

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход). В России 19 апреля 1991 г. был принят Закон “О занятости населения” (с последующими дополнениями и изменениями), в котором сформулированы основные принципы занятости, придающие отношениям занятости рыночный характер.

Первый принцип — обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде.

Второй принцип — создание государством условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице в соответствии с Конституцией РФ. Закон закрепил основные принципы государственной политики в области содействия занятости: обеспечение равных возможностей всем гражданам России независимо от национальности, пола, возраста социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; развитие трудовых ресурсов; предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду; обеспечение социальной

защиты в области занятости, создание специальных мер для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, т.е. помощь особо нуждающимся в трудоустройстве; сочетание местных мер с централизованными в области занятости; поощрение работодателей, создающих новые рабочие места и другие принципы. Занятыми считаются граждане (ст. 2 Закона РФ о занятости): работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы; самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе индивидуально-трудовой деятельностью (включая фермеров, писателей и др.), предприниматели, а также члены производственных кооперативов; избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность; военнослужащие любых родов войск, служащие в органах внутренних дел; трудоспособные учащиеся любых учебных заведений очной формы, включая обучение по направлению службы занятости; временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка и т.п.); выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда).

Важно определить статус занятости для экономически активного населения, включая и безработных. Обычно различают пять статусов.

1. Наемные работники — это лица, работающие по заключенному именному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату.

2. Работающие на индивидуальной основе — лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок.

3. Работодатели — лица, управляющие собственным либо уполномоченные управлять государством, акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т.п. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий — лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости — это безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов занятости. Различают полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Полная занятость — это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье, смысл которой сводится к следующему: общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, антиинфляционными действиями и т.п. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней — содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы — политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества. Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т.е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное приучение к труду. В международной статистике исходным показателем для анализа занятости является уровень экономической активности населения, т.е. доля численности экономически активного населения в общей численности населения. Отношения занятости обуславливаются экономическими, демографическими и социальными процессами. Экономическое содержание занятости

выражается в возможности для работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства, социальное — в формировании и развитии личности. Демографическое содержание занятости отражает взаимозависимость занятости с возрастно-половыми характеристиками населения, его структурой и др. В экономической теории и практике разработана система показателей, которая отражает эффективность занятости. Обычно применяются четыре группы показателей. Первая группа — это пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности. Вторая группа — уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Экономически этот показатель отражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в работниках, а с другой — потребность населения в рабочих местах. Оценка эффективности занятости по этой характеристике может производиться на основе баланса трудовых ресурсов. Третья группа - структура определения работающих по отраслям народного хозяйства. Существующая в России отраслевая структура занятых отражает низкий уровень эффективности использования трудового потенциала общества. Половозрастные группы населения, объединенные по характеру их участия в общественно полезной трудовой деятельности, принято называть социально-демографическими группами населения.

*2. Сегменты рынка труда в сервисном обслуживании в сфере воздушного транспорта. Предложение и спрос на рынке труда в сервисном обслуживании в сфере воздушного транспорта*

Сегментация рынка труда — это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда. *Первичный рынок труда* — это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п. *Вторичный рынок труда* характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и технологий и отсутствием профсоюзов. Причины разделения рынка труда на сегменты: • различие в уровне экономической эффективности производства; • различие в уровне социальной эффективности труда; • различие в уровне социальной эффективности производства.

Сегментация рынка труда предусматривает внутренний рынок труда, который можно охарактеризовать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. При рассмотрении процессов формирования труда любого уровня важно иметь в виду, что положение работника на нем обусловлено тремя состояниями: степенью подготовленности к работе (обучение и переобучение, инструктаж); поиском работы, предложением на рынке товара рабочей силы; занятостью в трудовом процессе на конкретном рабочем месте.

*Внешний рынок труда* — это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу. Изменение экономической и социально-политической ситуации в стране в последние годы привело к возникновению сегментации

рынка труда по формам собственности и статусу занятости, развитие неформального сектора, малого предпринимательства и др. Всех лиц, занятых в экономике в настоящее время, можно условно разделить на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном (частном), неформальном секторах. К последнему из названных относится не зарегистрированная в соответствии с законодательством экономическая деятельность, занятые в которой не платят налогов. В России складывающийся неформальный сектор чрезвычайно разнороден. Граница между формальным и неформальным секторами, формальным сектором и экономической неактивностью, неформальным сектором и “теневой” экономикой, “теневой” и криминальной экономикой довольно условна. Поэтому целесообразно рассматривать неформальный сектор в широком плане, включая смежные с ним формы деятельности. Внутри неформального сектора можно выделить несколько Разновидностей занятости: по профессионально-квалификационному уровню доходов выделяются квалифицированная, достаточно хорошо оплачиваемая работа (частные уроки, медицинские услуги, пошив одежды, ремонт бытовой техники, строительные работы и т.п.), работа, не требующая квалификации (мелкая торговля, “челночный” бизнес, оказание различных услуг). Работа такого рода может дать как очень высокий, так и низкий доход. По способу осуществления неформальной деятельности и получения доходов выделяются индивидуально занятые работники, работники и владельцы мелких незарегистрированных производственных единиц, официально не оформленные работники в зарегистрированных организациях, неучетная, укрываемая от налогообложения деятельность предприятий формального сектора, приносящая их сотрудникам неучтенные доходы, неучтенная деятельность работников формального сектора, осуществляемая на рабочем месте, и т.п. По статусу занятых в неформальном секторе выделяются лица, занятые только в неформальном секторе, и лица, занятые как в неформальном, так и в формальном секторе. Какие-либо показатели масштабов занятости в неформальном секторе в официальной статистике отсутствуют. Наряду с разделением на формальный и неформальный секторы происходит сегментация занятости в рамках формального сектора. Распределение численности занятого населения по месту работы, статусу занятости, полу, возрасту и уровню образования дает представление о структуре спроса на рабочую силу, о перераспределении занятых между секторами экономики. Развитие малого бизнеса происходит как за счет разукрупнения и демонаполизации действующих предприятий, так и создания новых. Страны ориентируются как на внешний и на внутренний рынок труда. Обычно, модель национального рынка формирует: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников. система заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений и т.д. В этой связи различают несколько наиболее известных моделей рынка труда. Рассмотрим лишь три: японскую, американскую, шведскую [20, С. 10 — 23].

Японская модель. Для нее характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе “пожизненного найма”, при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55—60 лет. Зарботки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа доработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный патриотизм. Предприниматели при необходимости сокращения производства решают эти проблемы сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

Американская модель. Для рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которая принимается каждым

штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы.

Шведская модель. Характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда — предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется путем проведения: ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы; “политики солидарности” в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или перепрофилировать свою деятельность, а высокоприбыльные фирмы — ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей; активной политики на рынке труда по поддержке слабоконкурентоспособных работников. Для этого предприниматели получают значительные субсидии; поддержки занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Их набор может включать следующие разновидности: демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи; географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.); социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и т.д.); экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности; психофизиологические качества работника (личные качества физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.); поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и др.

Рынок труда, как и любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения. *Предложение рабочей силы* — это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе — источника средств существования. Предложение труда обуславливается следующими факторами: численностью населения, прежде всего трудоспособного; средним количеством рабочих часов за определенное время (неделя, месяц, год); количественным составом населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

*Спрос* на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени. Обычно эта потребность выражается в физических лицах или в среднегодовом исчислении. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. Спрос на труд является показателем, в котором скрыто множество экономических



явлений и процессов, порождающих этот спрос, и возникает в силу наличия рабочих мест. Наиболее существенным представляется уровень жизни населения и конкретного индивида, воздействующий определенным образом на решение человека о предложении своего труда. Особое место здесь занимает заработная плата. Ее воздействие проявляется в двух аспектах: во-первых, величина заработной платы способна влиять на микроуровне на решение индивида об участии в общественном производстве, если предлагаемый заработок способен повысить его уровень жизни. Различие ставок заработной платы в тех или иных сферах деятельности определенным образом воздействует на решение индивида о возможной сфере приложения своего труда. Во-вторых, следует учитывать, что даже приняв решение о предложении рабочей силы, индивид может варьировать ее количеством, т.е. величину отработываемых человеко-часов. Если до определенного момента индивид склонен увеличивать количество человеко-часов вместе с ростом ставки заработной платы (так называемый “эффект замены”), то, в дальнейшем он уступает место “эффекту дохода”, согласно которому при росте ставки заработной платы может происходить сокращение предложения труда, ибо для индивида вследствие увеличившегося дохода возрастает ценность досуга. Для совокупности индивидов на рынке труда в целом зависимость предложения от ставки вознаграждения будет иметь классический вид, поскольку уровень заработной платы, за которым следует эффект дохода, сугубо индивидуален.

Эффект замены возникает, когда при высокой заработной плате свободное время рассматривается как потенциальный избыток. Часы досуга все более дороги, и работник предпочитает вместо досуга работать, что ведет к росту предложения труда. Эффект дохода возникает тогда, когда высокая заработная плата рассматривается как источник возможности увеличить свой досуг, свободное время. Рост же свободного времени уменьшает предложение труда.

### *3. Государственная политика в области занятости в сервисном обслуживании в сфере воздушного транспорта. Миграция населения*

Политика занятости — это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена. Она имеет несколько уровней: общегосударственный, региональный и локальный. В настоящее время можно выделить три основные модели политики занятости, используемые в странах с развитой рыночной экономикой. Европейская модель предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как следствие, росте доходов работающих; такая политика предполагает дорогостоящую систему пособий для большого количества безработных. Скандинавская модель основывается на обеспечении занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда. Такая политика рассчитана в основном на государственные средства при дефиците которых наступает спад производства, что влечет за собой увольнения. Американская модель ориентируется на создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части экономически активного населения. При этом безработица формально уменьшается, но увеличивается количество людей с низкими доходами. Использование той или иной модели влияет на политику занятости как на макро-, так и на микроуровне. На макроуровне новые подходы в политике занятости способствуют повышению гибкости рынка труда, уменьшению расходов на рабочую силу, ведут к некоторому свертыванию социальных программ. Однако, расширяются системы подготовки и переподготовки кадров, создаются дополнительные рабочие места, ужесточаются условия выдачи пособий. На микроуровне проводится политика сдерживания роста заработной платы, удлинения продолжительности рабочей недели, более широко используются различные формы неполной занятости. В результате кризисные явления обостряются.

Проведение активной государственной политики занятости населения осуществляется путем разработки и реализации федеральной и региональной программ

занятости, которые формируются исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития. Государственная политика на региональном уровне реализуется в рамках федеральной программы, а также путем региональных и местных программ содействия занятости населения, учитывающих особенности демографического и социально-экономического развития территорий. Обычно региональные программы занятости населения делятся на три уровня: республиканская проблема занятости населения, которая содержит набор мероприятий, реализуемых только на уровне региона; областная (краевая) программа определяет мероприятия по занятости населения в рамках данного уровня (выделение городов приоритетного развития); районная (городская) программа занятости (набор конкретных мероприятий, направленных на решение проблем отдельных участников рынка труда).

Региональное регулирование занятости позволяет учитывать многие особенности развития регионов и на их основе разрабатывать конкретные целенаправленные мероприятия по созданию условий занятости в зависимости от форм собственности, размеров предприятий и тд. Важным способом смягчения ситуации на региональных рынках труда может стать использование нестандартных форм организации занятости (НФЗ). Оно открывает возможность воздействия на занятость путем ограничения предложения рабочей силы на открытом рынке труда, позволяет ограничивать масштабное высвобождение занятых и предупреждать всплеск безработицы. Внедрение НФЗ является мерой, отвечающей как интересам индивидов и работодателей, так и общества в целом. С позиции продавцов рабочей силы, особенно представляющих женщин и молодежь, НФЗ явились удобной формой сочетания необходимости работать за плату по найму с другими видами общественно полезной деятельности, например, учебой, воспитанием детей и семейными обязанностями, а также единственно приемлемым способом постепенного включения или выхода из трудовой деятельности (молодежь, инвалиды, пожилые и др.). Интересам предпринимателей эти формы занятости соответствуют по целому ряду параметров. Во-первых, в отдельные периоды использование НФЗ продиктовано объективными требованиями производства (сокращением его объемов в связи с циклическим кризисом, необходимостью капитального ремонта или замены оборудования и его наиболее квалифицированного и опытного кадрового костяка, сокращение издержек, связанных с увольнением рабочей силы, а позднее — наймом новой). Во-вторых, привлечение дополнительной рабочей силы на принципах нестандартных режимов занятости в большинстве случаев выгодно в финансовом положении, так как не ведет к пропорциональному росту издержек на рабочую силу. В-третьих, интенсивность, производительность, а значит и эффективность некоторых видов труда при НФЗ оказываются даже более высокими, чем при традиционных режимах его организации. Это относится, прежде всего, к занятым трудом творческим, выполняющим нешаблонные, не повторяющиеся, различные по набору операций задания, которые зачастую не совпадают с традиционно установленной продолжительностью рабочего времени, да по существу и не могут быть точно уложены в определенный временной график.

На макроэкономическом уровне использование НФЗ открывает возможность снизить остроту проблем занятости за счет обеспечения на рынке труда уязвимым категориям населения способа получения Дохода и поддержания уровня своей квалификации и работоспособности. НФЗ может стать одним из методов смягчения безработицы в массовых и застойных ее формах, а также способом мобилизации, в случае необходимости, имеющихся резервов труда, преодоления мобильности, свойственной определенным сегментам рабочей силы (инвалиды, пожилые, молодежь, женщины и т.п.). К числу разновидностей НФЗ могут быть отнесены:

- частичная занятость, основанная на использовании рабочей силы в течение времени ненормальной или нестандартной продолжительности, включая временную занятость (сезонная, поденная, работа по контракту (работа по контракту является весьма

специфической разновидностью временной занятости, поскольку заключаемый сторонами трудовой контракт может предусматривать работу в течение более чем одного года и на условиях стандартных режимов занятости), временные общественные работы и т.п.); занятость в течение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели; чередование на рабочем месте (распределение рабочего места в течение рабочей смены нормальной продолжительности между двумя или более работниками);

- основанные на нетрадиционных способах организации трудовой деятельности или рабочего времени: надомный труд; совместительство (или труд на принципах двойственной занятости); гибкие графики рабочего времени [21, С. 108—111].

- самозанятость предполагает самостоятельный поиск трудовых занятий и создание рабочих мест отдельными гражданами за счет их собственных средств в целях получения постоянного или временного дохода и удовлетворения личных потребностей в самореализации. Самозанятость является одним из важнейших направлений предупреждения и смягчения безработицы. Формами самозанятости являются индивидуальная трудовая деятельность и предпринимательство в сфере малого бизнеса. Помимо рассмотренных ранее видов занятости в государственном и частном секторах экономики, новым явлением в сфере занятости населения является деятельность в неформальном секторе экономики. Международная организация труда к неформальному сектору экономики относит небольшие заведения по производству и продаже товаров и услуг с незначительным капиталом, низким уровнем производительности труда и нестабильной занятостью, обеспечивающей невысокие и нерегулярные доходы. Обычно эти заведения не поддерживаются правительством, на них не распространены система социальной защиты, трудовое законодательство и т.д. Появление неформального сектора в экономике особенно характерно для развивающихся стран. Факторами роста неформальной занятости являются: уровень безработицы (масштабы неформальной занятости значительнее в регионах, где он выше); менее благоприятные условия для легального бизнеса (чем хуже эти условия, тем выше уровень неформальной занятости); нехватка новых рабочих мест в формальном секторе экономики (чем меньше создано новых рабочих мест в регионе, тем выше уровень неформальной занятости).

Положительные стороны занятости в неформальном секторе экономики: уменьшение безработицы благодаря занятости в неформальном секторе; небольшие предприятия, организуемые в неформальном секторе, отличаются начальной ступенью в создании собственного дела, которое может превратиться в более серьезную форму предпринимательства и увеличить число новых рабочих мест. Негативные стороны занятости в неформальном секторе экономики: экономические и правовые трудности работников; большинство из занятых имеют очень небольшой капитал, низкий технический и управленческий уровень, осуществляют свою деятельность в непригодных помещениях или на улице; высокие налоги, которые приходится платить государству; отсутствие социального страхования и других мер социальной защиты; высокий риск финансовых потерь при совершении различных торговых или посреднических сделок.

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является степень его мобильности, которая отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания. Мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания и места приложения, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труда. Мобильность рабочей силы подразделяется на социально-профессиональную и территориальную. Социально-профессиональная мобильность — это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванной различными причинами. Она непосредственно связана с текучестью рабочей силы. Территориальная мобильность — это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение

трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы. Мобильность рабочей силы характеризуется определенными факторами, которые можно разделить на четыре группы:

- 1) предусматривающие настоятельность изменений в мобильности рабочей силы;
- 2) отражающие желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств;
- 3) оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать либо препятствовать ей;
- 4) отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что крайне важно в условиях переходного периода к рыночной экономике.

Миграция рабочей силы — это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения. В последние годы роль миграции в формировании численности и состава населения России значительно возросла. С точки зрения перемещения населения между административно-территориальными образованиями различают два типа миграции: внешнюю и внутреннюю.

Внешняя миграция происходит при пересечении государственной границы. В ней выделяют два потока: эмиграцию и иммиграцию. Эмиграция — это отток населения за пределы данного государства. Направление эмиграции весьма стабильно: две трети или несколько больше эмигрантов выезжают в Германию, далее — в Израиль и США. Основу эмиграции составляет этническая эмиграция: 50% — немцы, примерно 30% — русские, 12% — евреи. Иммиграция — это приток на территорию данного государства. Если к эмиграции населения Россия уже успела привыкнуть, то свободная иммиграция из-за пределов бывшего СССР — новое для нее явление. Учет иммигрантов пока не налажен. Законодательство, регламентирующее обязательства России по отношению к иммигрантам разной категории, пока только разрабатывается. Осваиваются способы регулирования трудовой иммиграции, общепринятые в развитых странах. Теперь предприятия России могут привлекать иностранную рабочую силу по лицензиям. Для этого больше не требуется разрешения правительства, как прежде. В настоящее время положительная чистая миграция растет. Важна не только количественная, но и качественная сторона миграционного источника пополнения трудового потенциала. В современных условиях благодаря миграции, в том числе и вынужденной, население России пополняется высококачественной, квалификационной рабочей силой.

Внутренняя миграция — это миграция внутри страны. В зависимости от действия различных факторов и условий миграция населения может быть различных видов. Отметим лишь некоторые из них.

1. Если миграция рабочей силы происходит в пределах какого-либо определенного региона и между регионами различного ранга, то делится на внутрирайонную и межрайонную, внутриобластную и межобластную и т.д.

2. В зависимости от времени, на которое перемещается рабочая сила, выделяют безвозвратную (постоянную) и возвратную (временную) миграцию населения.

3. Миграция населения по причинам, ее обусловившим, подразделяется на добровольную и вынужденную, последняя происходит по не зависящим от мигрантов причинам. Например, военные действия, экологические катастрофы, политические и этнические конфликты.

4. По характеру современной подвижности рабочей силы миграция подразделяется на сезонную и маятниковую. Сезонная связана с расширением фронта работ, например в сельском хозяйстве, а маятниковая включает регулярные передвижения рабочей силы из одного населенного пункта в другой на работу и обратно. С точки зрения соблюдения норм действующего в стране законодательства миграция населения может быть законной (без нарушения законодательных норм) и незаконной (с нарушением законодательства).

5. По способу реализации миграция делится на самостоятельную, которая

осуществляется силами и средствами самих мигрантов и организованную с помощью государственных или общественных органов, предприятий.

6. Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется трудовой миграцией.

Для анализа миграции рабочей силы применяются прямые и косвенные методы, включая различные показатели и коэффициенты, которые рассчитываются на 1000 человек населения, т.е. в промилле (‰). Основными из них являются: число прибывших ( $P_M$ ), число выбывших ( $B_M$ ), сальдо миграции — разность между числом прибывших и выбывших ( $P_M - B_M$ ). Абсолютные показатели миграции имеют ограниченные аналитические возможности, так как не показывают изменения процесса миграции. Поэтому исчисляются относительные величины — показатели интенсивности миграции. Они позволяют оценить интенсивность миграционных процессов для отдельных территорий и являются показателями, пригодными для временных пространственных сопоставлений.

Коэффициент прибытия ( $K_P$ ) — это отношение числа прибывших за год ( $P_M$ ) к среднегодовой численности населения  $S_T$ . Коэффициент выбытия ( $K_B$ ) — это отношение числа выбывших ( $B_M$ ) за год к среднегодовой численности населения  $S_T$ . Сальдо миграции, или коэффициент миграционного прироста населения ( $K_{MP}$ ) может быть положительным (+) или отрицательным (—). Положительный знак означает приток населения на данную территорию, отрицательный — отток. Весьма важным является выяснение причины миграции, т.е. какие условия, факторы способствуют усилению или снижению данного процесса. Обычно выделяют несколько групп, а именно: природно-климатические, демографические, этнические, социально-экономические и др. Природно-климатические включают, как правило, экологические условия и экологические катастрофы. Оказывает влияние привлекательность для отдельных групп мигрантов районов проживания с благоприятными климатическими условиями и т.д. Наиболее важное значение имеют социально-экономические причины миграции населения, которые характеризуют: размещение производства на территории того или иного региона; уровень экономического развития; размеры инвестиций; уровень развития инфраструктуры; возможность трудоустройства; возможность получения образования и жилья и т.д. В этой связи необходимо выделить меры, которые государство разрабатывает для снижения отрицательного воздействия миграционных процессов и их регулирования. В их основе находится политика РФ. Различают прямые и косвенные методы. Прямые — субсидирование на перемещение мигрантов, обеспечение их необходимой информацией. Косвенные — развитие инфраструктуры, строительство промышленных предприятий и т.д. К основным принципам миграционной политики относятся: дифференцированный подход к различным категориям мигрантов, введение квотирования и ужесточения контроля за иммиграцией иностранных граждан в Россию, ужесточение требований к привлекаемым иностранным работникам в регионах с высоким уровнем безработицы. Среди основных мер миграционной политики и механизмов по ее реализации следует отметить: прием и размещение экономически активной части мигрантов, оказание им помощи в адаптации к новым условиям проживания и работы; оказание государственной поддержки в обустройстве социально слабозащищенных вынужденных переселенцев; помощь в жилищном устройстве вынужденных переселенцев с учетом специфики различных категорий мигрантов; дифференцированную поддержку территорий, предпочтительных для расселения, стимулирование притока мигрантов с этих территорий с учетом интересов государства и населения; регулирование притока граждан из государств дальнего и ближнего зарубежья, применение системы санкций за нарушение иммиграционного законодательства; государственную поддержку таких категорий мигрантов, как депонированные в период репрессий, военные пенсионеры, казаки, этнические мигранты, жители Крайнего Севера, нуждающиеся в переезде, лица, пострадавшие в экологических и техногенных катастрофах.

### ***Контрольные вопросы и задания:***

1. Что продается и покупается на рынке труда: “рабочая сила” или “Труд”?
2. Перечислите важнейшие особенности рынка труда. Какие вы знаете составные части рынка труда.
3. Что такое система отношений на рынке труда?
4. В чем заключается социально-экономическое содержание занятости?
5. Какие основные принципы занятости сформулированы в Законе занятости населения РФ?
6. Дайте характеристику основных видов и форм занятости.
7. Какие категории относятся к занятому населению?
8. Кто относится к незанятому населению?
9. Можете ли вы определить уровень занятости?
10. Вы читаете о зарубежном опыте регулирования занятости. Какая модель наиболее предпочтительна для использования в России? Или есть другой ответ?
11. Что является сегментами рынка труда? Приведите их краткую характеристику.
12. Перечислите основные особенности первичного и вторичного рынков труда.
13. Какие вы знаете наиболее известные модели рынка труда?
14. Какими факторами определяются спрос и предложение на рынке труда?
15. Что понимается под безработицей?
16. Каковы особенности безработицы в России и ее формы?
17. Перечислите направления государственной политики занятости на рынке труда.
18. Назовите факторы и функции мобильности рабочей силы.
19. В чем заключается сущность миграции? Объясните разницу между внешней и внутренней миграцией.
20. Какие применяются показатели и коэффициенты для анализа миграции рабочей силы?
21. Как определяется сальдо миграции? Перед вами три показателя: среднегодовая численность работников города; мигранты, прибывшие и выбывшие. Достаточно ли этих показателей для расчета?
24. Что такое миграционный поток?
22. Какие причины определяют миграцию?
23. Каково содержание миграционной политики?

## **7. Мотивы деятельности на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

### **План лекции**

1. Сущность мотивов. Виды мотивов на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
2. Матрица «цели—средства». Структура систем мотивации на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
3. О теориях мотивации и стилях управления.

### ***1. Сущность мотивов. Виды мотивов на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта***

Мотивы, т. е. то, что непосредственно побуждает людей к действиям, формируются на основе потребностей и оценки возможностей их удовлетворения. Осознание мотива предполагает, что человек не только стремится к чему-то, но и видит, хотя бы в общих чертах, пути достижения своих целей. Например, мотивом хорошей учебы в вузе может быть поступление в аспирантуру. Мотивационная структура характеризует соотношение мотивов, определяющих поведение человека. Это соотношение формируется под влиянием как генетических факторов, так и среды, в которой человек воспитывался и действовал. В зависимости от целей исследования возможны различные классификации мотивов поведения. Поскольку мотивы определяются потребностями человека,

классификация мотивов в общем случае должна соответствовать классификации потребностей. Следовательно, прежде всего, должны быть выделены мотивы существования и мотивы достижения целей жизни. По общему характеру отношений между людьми мотивы поведения человека можно разделить на эгоистические и альтруистические. Первые направлены на благосостояние индивидуума, вторые — семьи, коллектива и общества в целом. Мотивационная структура существенно зависит от уровня благосостояния, традиций, возраста и других факторов. Для характеристики мотивационной структуры населения России и других стран можно использовать результаты Всемирного исследования ценностей, проведенного в 1990—1991 гг. (руководитель — профессор Р. Инглхарт, США) при участии специалистов Российской академии наук. Основные выводы этого анализа состоят в следующем: почти во всех странах работа по значимости стоит на втором месте после семьи. Российское население на первое место, тоже, ставит семью, а работу рассматривает в качестве второй, по важности, сферы жизни, но, более важной, чем друзья и досуг. Труд, сегодня, рассматривается большинством россиян, как деятельность, основная цель которой — удовлетворение потребительских нужд самого работника и его семьи; наибольшая распространенность высокого заработка, как ценности труда является общей для России и большинства других обследованных стран [17, С. 53].

## *2. Матрица «цели – средства». Структура систем мотивации на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Поведение человека определяется соотношением целей, которые он ставит перед собой, и средств их достижения. В общем случае деятельность людей направлена на достижение следующих основных целей: 1) материальные блага; 2) власть и слава; 3) знания и творчество; 4) духовное совершенствование. Целевая ориентация индивидуальна. Она может изменяться по периодам жизни человека и под влиянием внешних факторов. В детстве и юности, как правило, основными являются материальные интересы, в зрелые годы у многих людей превалирует стремление к творчеству; на заключительном этапе жизненного пути естественно стремление к духовному совершенствованию. Из этого правила (как и из любого другого) имеются исключения. Одни люди с юных лет готовы уйти от мирской суеты в монастырь; другие и в самом преклонном возрасте пытаются взять от жизни все. Понятие средства достижения целей, обычно выражает либо объемы ресурсов, необходимых для соответствующих действий, либо способы достижения целей. Если исходить из второго аспекта, то средства достижения целей человеческой деятельности можно разделить на три группы: 1) любые, в том числе криминальные; 2) только законные (в рамках юридических норм); 3) соответствующие нормам религиозной морали и духовных учений.

Взаимосвязь приведенных характеристик может быть представлена матрицей, элементы которой определяют доли (проценты) населения, страны или персонала предприятия, соответствующие данному сочетанию цель — средство. Для обоснованного управления социальными процессами необходимы более подробная классификация целей и средств и соответствующая статистическая информация. Для каждого предприятия матрица “цель – средства” была бы полезным инструментом системы управления коллективом предприятия сервиса в процессе сервисного обслуживания в сфере воздушного транспорта. Результат экономической деятельности зависит от имеющихся ресурсов и эффективности их использования, которая во многом определяется отношением людей к труду, формами и методами мотивации. Основные понятия теории мотивации трактуются по-разному. Мотивация — это воздействие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей. Мотивация может быть внутренней и внешней. Внутренняя мотивация определяется содержанием и значимостью работы. Если она интересует человека, позволяет реализовать его природные способности и склонности, то это само по себе является сильнейшим мотивом к активности, добросовестному и продуктивному труду. Наряду с содержанием существенным

внутренним мотивом может быть значимость работы для развития определенных качеств человека, полезность данного вида деятельности для группы людей и общества, соответствие этой деятельности убеждениям работника, его этической ориентации.

Внешняя мотивация может быть трех видов: административная, экономическая и статусная. Внешнюю мотивацию называют также стимулированием. Административная мотивация означает выполнение работы по команде, приказу, т. е. по прямому принуждению с соответствующими санкциями за нарушение установленных норм. Экономическая мотивация осуществляется через заработную плату, дивиденды и т. п. Статусная мотивация основана на изменении положения (статуса) сотрудника в организации. Чаще всего это связано с местом в иерархии. Статусная мотивация может выражаться также в различных формах общественного признания заслуг сотрудника, его профессионального и морального авторитета. Изменение статуса сотрудника в конечном счете обусловлено результатами его деятельности.

### *3. О теориях мотивации и стилях управления*

В настоящее время принято различать две группы теорий мотивации: содержательные и процессуальные. Первые основаны на анализе потребностей человека; вторые — на оценке ситуаций, возникающих в процессе мотивации. Авторами наиболее известных содержательных теорий мотивации являются А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд и Ф. Герцберг. Основой их подходов являются классификации потребностей. В теоретическом аспекте к числу наиболее обоснованных можно отнести двухфакторную теорию Герцберга. Согласно этой теории, гигиенические факторы (условия труда, заработная плата, взаимоотношения с руководством) могут вызвать неудовлетворенность сотрудника. Однако, их улучшение выше определенного предела не воспринимается как мотивация. В исследованиях Герцберга мотивирующими были названы факторы признания, содержания работы, ответственности и продвижения. Вывод Герцберга о том, что заработная плата не является мотивирующим фактором, может считаться обоснованным только для тех предприятий и сотрудников, которые были объектами исследований. Этот вывод не соответствует условиям большинства российских предприятий и уровню жизни граждан России. Впрочем, экономисты и управляющие предприятий США также относят заработную плату к наиболее действенным факторам мотивации [22, С. 339]. Из процессуальных теорий мотивации обычно отмечают теорию ожидания, теорию справедливости и модель Портера—Лаулера. По мнению Синка [22, С. 329], эти теории известны немногим менеджерам США и до сих пор почти не используются на практике. Научная обоснованность процессуальных теорий (по крайней мере, в том виде, в котором они опубликованы на русском языке) представляется весьма сомнительной. Вряд ли их можно называть теориями. Скорее, это гипотезы или рекомендации. Например, в так называемой теории справедливости подчеркивается важность соотношений между усилиями членов коллектива и получаемыми вознаграждениями. Если человек считает, что его недооценивают, то мотивация и результативность труда снижаются. Одним из выводов этой теории является негативное отношение к практике выдачи заработка в конвертах, т. е. когда сотрудники не знают, кто сколько получил. Тайна величины выплат может вызвать недоверие между членами коллектива. Мотивация осуществляется в значительной мере через стили управления. МакГрегор выделяет две основные модели управления: Хи Y [22, С. 308], которые исходят из следующих предпосылок.

Модель “X”: 1. Человек не любит работать; 2. Поэтому его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием за невыполнение установленных обязанностей; 3. Средний человек хочет, чтобы им руководили, он избегает ответственности и не проявляет инициативы.

Модель “Y”: 1. Человек любит работу, самостоятельность и ответственность; 2. Контроль должен быть очень мягким, незаметным; 3. Следует избегать команд и приказаний. Принципы модели “X” широко использовались в развитых странах до второй



половины XX в. Это было объективно обусловлено техническим уровнем производства, низкой квалификацией рабочих и низким уровнем их благосостояния. По мере усложнения выполняемых работ, роста квалификации персонала, повышения качества жизни появилось больше возможностей для проявления инициативы и творческих способностей работников. Поэтому жесткое административное руководство стало неэффективным, и все большее применение находят принципы модели “У”. Переход от авторитарного стиля к демократическому объективно обусловлен техническим прогрессом. Точнее, первичным в данном случае является стремление наилучшим образом использовать самый эффективный из экономических ресурсов — творческие способности людей. Конкуренция заставляет предпринимателей (даже тех, кто любит командовать) создавать благоприятные условия для проявления творческих способностей рабочих и служащих.

Японский стиль управления (модель ZOy4H [22, С. 310]) — это одна из форм активизации творческого начала в человеке с учетом национальных традиций и особенностей экономического положения Японии. В японском опыте мотивации, который пытаются использовать во многих странах, в значительной мере реализованы концепции древнекитайской философии. Для России опыт Японии важен, прежде всего, как практическое подтверждение эффективности управления, основанного на уважении личности сотрудников и развитии их творческих способностей. Основой мотивации в Японии является иерархия рангов, которая применяется как на предприятиях, так и в государственных органах. Ранг зависит не только от квалификации, но и от стажа работы в фирме, помощи коллегам, готовности к выполнению новых функций и т. п. В отличие от стилей управления, основанных на фиксированном разделении труда (что характерно для стран Запада, а также для России), японские рабочие и служащие поощряются за овладение широким спектром знаний и навыков; творческую активность; умение работать в коллективе; находить компромиссные решения в интересах фирмы. Ранг сотрудника японской фирмы или государственного органа определяет не только его заработную плату, но и величину бонусов, гарантии занятости, размер выплат при выходе на пенсию [8]. В японских фирмах управление основывается на горизонтальных связях между сотрудниками и подразделениями. Это существенно сокращает количество административных команд (по вертикальной иерархии), способствует созданию атмосферы партнерства, уменьшает время поиска согласованных решений. Японский опыт существенно повлиял на формирование концепции партисипативного (группового) метода принятия решений, особенно по повышению продуктивности труда. На основе этого метода на многих предприятиях Японии и США работают кружки качества и бригады производительности [22]. Таким образом, современные системы мотивации ориентированы на развитие творческих способностей и инициативы сотрудников, гуманизацию труда, партнерские отношения в коллективе, согласование интересов организации, подразделений и всех групп персонала. Стили управления, сложившиеся на предприятиях России после 1990 г., далеко не всегда способствуют мотивации эффективной работы.

На остальных обследованных предприятиях преобладает стиль, который можно назвать ситуационным. Заинтересованность предприятий в повышении эффективности производства вытекает из структуры экономических систем. В каждой из них имеются две части: управляющая и управляемая. Функции управляющей подсистемы могут выполняться управляющим органом и (или) управляющей средой. Управляющий орган обладает определенными административными функциями, его указания обязательны для соответствующих производственных ячеек. То, что мы называем управляющей средой, не имеет административных функций и, в частности, является совокупностью отношений, формируемых рынками продукции и труда (рабочей силы). Понятие управляющей среды вытекает, в сущности, из представлений Адама Смита о невидимой руке, которая в условиях рыночной экономики и свободной конкуренции так координирует деятельность

людей, что каждый из них, стремясь к максимизации собственной выгоды, действует в конечном счете и в интересах общества. В условиях предприятия организация эффективной работы осуществляется на основе иерархической структуры, в которой от управляющих подсистем к управляемым передается информация о необходимом уровне эффективности. Информация о достигнутых характеристиках результатов и затрат передается по каналам обратной связи. В зависимости от соотношения между необходимыми и фактическими характеристиками эффективности устанавливаются поощрения и санкции. Из рассмотренной структуры экономических систем и принципа соизмерения затрат и результатов следует, что, для эффективной деятельности любого подразделения предприятия и отдельного сотрудника должны быть определены:

- 1) границы хозяйственной самостоятельности (степени свободы) в отношении ассортимента продукции, методов ее изготовления, организации оплаты труда и т. д.;
- 2) необходимые результаты деятельности (характеристики изделий, объемы и сроки изготовления, экологические параметры и т. п.);
- 3) необходимые затраты трудовых и материальных ресурсов, определяемые в зависимости от норм затрат ресурсов на единицу продукции и объемов ее выпуска;
- 4) формы и условия мотивации роста эффективности. В частности, исходя из границ экономической самостоятельности, определяются мотивы повышения качества, экономии ресурсов, увеличения объема продукции;
- 5) система взаимной ответственности за выполнение принятых обязательств.

Объем необходимых затрат и мотивы их экономии должны быть известны управляемому объекту до начала работы и оставаться стабильными при неизменности условий ее выполнения. Каждое изменение этих условий и плановых результатов должно сопровождаться изменением необходимых затрат. Технический прогресс в производственных отраслях хозяйства выражается в уменьшении затрат ресурсов труда, материалов, энергии на единицу полезного эффекта. Реально этот процесс происходит в результате уменьшения норм затрат ресурсов. Рост эффективности не может быть практически ощутимым без изменения норм затрат труда, материалов и энергии. Если после освоения нового оборудования и технологии нормы не изменились, то предприятие не может получить значительной части реального эффекта. Принципиальная схема управления эффективностью основана на следующем подходе: чтобы обеспечить заинтересованность управляющих, специалистов и рабочих в реализации новых научных и технических идей, необходимо создать условия для их заинтересованности в снижении норм затрат ресурсов на единицу полезного эффекта продукции.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Объясните соотношение понятий мотив и потребность.
2. В чем различия между внутренней и внешней мотивацией?
3. Назовите области применения содержательной, ролевой, административной, статусной и экономической мотивации.
4. Назовите альтруистические и эгоистические мотивы.
5. Назовите факторы, определяющие мотивационную структуру человека.
6. Назовите факторы, определяющие соотношение элементов матрицы цели — средства.
7. Объясните идею невидимой руки А. Смита с позиции мотивации эффективной хозяйственной деятельности.
8. В чем состоит принципиальная схема мотивации эффективной работы в иерархических структурах?
9. Приведите условия мотивации эффективной работы подразделений и сотрудников предприятия.

**8. Персонал предприятия сервиса в сфере воздушного транспорта**

План лекции

1. Структура и состав работников. Структура и состав работников на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

2. Система профессионального отбора. Система профессионального отбора на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

3. Наем и отбор персонала на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Движение кадров на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

*1. Структура и состав работников. Структура и состав работников на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Все работающие на предприятии делятся на две категории: • промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием; • персонал непромышленных организаций (работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и лечебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию). Все занятые на предприятии подразделяются по категориям: рабочие, руководители, специалисты, служащие, для чего создан классификатор профессий и должностей.

*К рабочим* относятся лица, непосредственно участвующие в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг и т.д. Например, занятые управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов, автоматических линий; изготовлением материальных ценностей вручную; уходом за машинами, оборудованием; обслуживанием производственных и непромышленных помещений.

*Руководители* — это работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений. Например, директор, начальники, управляющие, заведующие, председатели, мастера, главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный электрик, главный редактор, а также их заместители.

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

*Служащие* — это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, в частности, агенты, делопроизводители, кассиры, коменданты, секретари-машинистки, статистики, стенографистки и т.д. Работники предприятия распределяются по профессиям, специальностям и квалификации. *Профессия* характеризуется комплексом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства. Она предопределяется характером создаваемого продукта труда и специфическими условиями производства в данной отрасли. *Специальность* — это дальнейшее разделение труда в пределах профессии. *Квалификация* зависит от уровня специальных знаний и практических навыков работника и характеризует степень сложности выполняемой им данного конкретного вида работы. В практике учета кадров различают списочный состав, среднесписочный и явочный.

*В списочный состав* включаются все работники, принятые на постоянную, сезонную и временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу. В нем каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. В отчетности по труду численность работников списочного состава приводится не только на определенную дату, но и в среднем за отчетный период (месяц, квартал, год). Численность на дату — это показатель численности работников списочного состава предприятия на определенное число отчетного периода (например, на первое или последнее число месяца), включая принятых и исключая выбывших в этот день работников. Для определения численности работников предприятия, учреждения, организации за какой-либо период недостаточно принимать численность работников на дату, так как в этих показателях не учитываются изменения, происшедшие в течение рассматриваемого периода. Для этого необходимо рассчитать

среднесписочную численность работников, которая используется для исчисления производительности труд • средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести ps ботников, и других показателей.

*Среднесписочная численность* работников за отчетный месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день отчетного месяца, т.е. с 1 по 31 число, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного месяца. Численность работников списочного состава за выходной или праздничный (не рабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет численности работников списочного состава, которая уточняется на основании приказов (распоряжений) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращения трудового договора.

Среднесписочная численность работников за квартал определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале и деления полученной суммы на три. Среднесписочная численность работников за год рассчитывается путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12. От списочного состава работников следует отличать *явочный*, который показывает, сколько человек из числа состоящих в списке явилось на работу. Число фактически работающих — это численность персонала, не только пришедшего, но и фактически приступившего к работе. Разность между явочным числом и числом фактически работающих позволяет определить число лиц, находящихся в целодневных простоях (из-за отсутствия электроэнергии, материала и т.д.). Учет численности работников дает возможность выяснить их распределение на разных участках предприятия, а также изменение этого распределения. Структура кадров предприятия, структурного подразделения характеризуется соотношением различных категорий работников к их общей численности. В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия. Структура кадров определяется и анализируется по каждому подразделению, а также может рассматриваться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.д.

Важным является определение степени соответствия профессионально-квалифицированной структуры работников технико-организационному уровню производства. Для этих целей рассчитывается *коэффициент соответствия работника выполняемой работе*, который показывает, насколько профессионально-квалификационный уровень работника отвечает сложности выполняемых им трудовых функций. Показатель рассчитывается для оценки рациональности использования отдельных работников и их профессионально-квалификационных групп. Структура промышленно-производственного персонала тем рациональнее, чем ближе к 1 значение данного коэффициента. В этом случае коэффициент указывает, что численность работников определенного профессионально-квалификационного уровня соответствует числу рабочих мест, труд которых предполагает наличие у работников именно данного уровня подготовки.

2. *Система профессионального отбора. Система профессионального отбора на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

В современных условиях в основе комплектования коллектива лежит научно обоснованная система методов и приемов, направленных на профессиональный отбор желающих путем объективной оценки индивидуальных особенностей человека (его здоровья, склонностей, возможностей и др.) и соответствия их объективным потребностям общества. Эта система, получившая название профессионального отбора, состоит из четырех элементов: профессиональной ориентации, профессиональной консультации,

собственно профессионального отбора и профессиональной адаптации.

Профессиональной ориентацией называется элемент системы профессионального отбора, способствующий ознакомлению заинтересованных лиц с существующими профессиями. Она представлена комплексом организационно-воспитательных актов, направленных на повышение уровня мотивации трудовой деятельности желающих заниматься производительным трудом. Задача профессиональной ориентации состоит в выявлении профессиональных интересов, способностей и пригодности к той или иной профессии, в показе социального престижа каждой из них, привлекательности и содержательности, ценностной ее значимости, способствующих появлению предрасположенности личности к данному виду трудовой деятельности.

Путь к профессии человека, идущий через профессиональную ориентацию, состоит из трех этапов: знакомства с профессией, позволяющего иметь о ней полное и правильное представление; приближенного осознания своих интересов и способностей к данной профессии; принятия решения (т.е. выбора или отказа). Установлено, что наиболее значимыми критериями оценки и выбора профессии, на которые должна указывать профессиональная ориентация, являются: ее интеллектуальный и образовательный уровень; условия труда и его оплата; социальный престиж; перспектива совершенствования и продвижения специалиста; условия и возможности для творческого труда; варианты выбора и смены рабочего места. Каждому желающему нужно сообщить об избираемой профессии все до мельчайших подробностей. Пути и методы осуществления профессиональной ориентации могут быть различными. Например, проведение лекций и бесед специалистами, хорошо знающими данную профессию. Избирающие конкретную профессию лица могут привлекаться предприятием к выполнению специальных поручений. Ориентация становится реальной, если пропагандисты окажутся методически подготовленными, продемонстрируют умение ярко и содержательно рассказывать о профессии, объективно покажут, как особенности избранной профессии проявляются на практике. Более глубокое понимание значимости профессии, ее специфических особенностей закладывается во время профессиональной консультации. Она проводится на предприятии наиболее опытными специалистами и способствует появлению у избирающего профессию более определенного решения — выбора или отказа от нее. Из числа пожелавших получить данную профессию производится профессиональный отбор. Его главная задача сводится к выявлению профессионально значимых качеств у избирающего данную профессию. Основная трудность при этом состоит в необходимости предвидеть возможности успешной профессиональной ориентации в деятельности, которой человек раньше не занимался. Установив профессии, актуальные в рамках данного предприятия для отбора, и изучив их психологические особенности, нужно определить методы профессионального отбора. Обычно на предприятиях при приеме на работу проводятся беседы с кандидатами, во время которых заполняются специальные стандартизованные бланки. Однако, столь необходимые для успешной профессиональной специализации способности человека не находят в них частного отражения, так как они выявляются лишь во время трудовой деятельности или с помощью тестов. В специальных центрах профориентация и профотбор проводятся на основе профессиограмм — описаний социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей отдельных профессий. Для выработки конкретных требований, предъявляемых к исполнителю определенного вида работы, необходимо проанализировать ее по факторам, обуславливающим те или иные требования, и оценить каждый из них по значению в данной работе. Детализация факторов каждой большой группы испытуемых позволяет достаточно полно определить требования, предъявляемые к исполнителю работы. Пригодность человека к работе наиболее точно выявляется с помощью тестов. Испытуемому предлагаются один или несколько тестов (заданий), воспроизводящих особенности будущей трудовой деятельности. На производственном

участке мастер или бригадир устанавливают требования, предъявляемые к человеку в силу специфики профессии или рабочего места на основе собственного опыта, а о соответствии работника этим требованиям судят, наблюдая за его работой. Вопросы профотбора входят в компетенцию отделов труда и заработной платы, служб НОТ, в штатах которых имеются специалисты — психологи, физиологи, социологи обязанные давать заключения о пригодности конкретной личности к выполнению данного вида работ.

*Профессиональная адаптация* сводится к перестройке физиологических функций вследствие реакции организма на изменившиеся условия среды. При этом усложняются процессы, обеспечивающие трудовую деятельность человека.

Следующий, наиболее важный этап работы с людьми, — *профессиональная подготовка и повышение профессионального мастерства*. Он включает приобретение навыков, знаний и умений. Одновременно развиваются склонности личности.

*Производственный навык* — это преимущественно двигательный акт. Человек может совершать движения по механизму безусловного и условного рефлексов. Безусловно рефлекторные движения выполняют подчиненную функцию (в форме ориентировочных, оборонительных и других реакций). Все сложные двигательные навыки возникают в результате производственного обучения, последующего опыта в процессе индивидуальной деятельности человека и имеют условно рефлекторную природу. Следовательно, производственный навык — это *индивидуально приобретенная форма деятельности, основанная на знаниях и умениях по механизму условного рефлекса*.

*3. Наем и отбор персонала на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Движение кадров на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Одним из этапов управления персоналом на предприятии являются набор и отбор работников. *Прием (наем) на работу — это ряд действий, предпринимаемый предприятием для привлечения кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных предприятием. Отбор — процесс, в котором предприятие отбирает из списков заявителей лицо или лиц, наилучшим образом подходящих по критериям для вакантного места, принимая во внимание условия окружающей обстановки.* Данный процесс работы строится следующим образом. Перед принятием решения о наборе кадров необходимо провести анализ работы, изучить ее со всех точек зрения. На фирмах зарубежных стран этому этапу придают особое значение. Прежде всего, составляется общая схема анализа работы, которая включает: характеристику работы; квалификационные требования (к исполнителю работы); рекламу; заявление о поступлении на работу; сокращенный список; соответствующие тесты и собеседования; выбор кандидата. Менеджеру по персоналу советуют подумать над вопросами, ответив на которые можно получить информацию, позволяющую составить описание работы и подобрать соответствующего ей работника. Например, для фирм малого бизнеса рекомендуются следующие вопросы [19, С. 17]: как называется работа, где нужно выполнять эту работу, какова цель работы, кто отвечает за работника, за что отвечает работник, с кем работник имеет дело в процессе выполнения работы, в чем заключаются основные задачи работы, как эти задачи выполняются, какие рабочие стандарты (нормы) ожидаются, какие умения, знания и опыт нужны для выполнения этой работы, эта работа требует физического и/или умственного труда, какие задачи являются простыми, какие задачи являются сложными? Существует много способов набора нового персонала. Цель менеджера по персоналу — правильный выбор источника или источников, которые могут дать нужного кандидата на должность. Рекомендуется задавать самому себе один простой вопрос: “Даст ли этот источник достаточное число подходящих работников при приемлемых затратах”. Источниками могут служить прежние сотрудники, случайные претенденты, размещение объявлений в средствах массовой информации, государственные и коммерческие агентства по трудоустройству, учебные заведения, различного рода семинары, фестивали и т.д. После набора

соответствующего числа кандидатов необходимо провести отбор, т.е. окончательный выбор претендента. Собеседования и объективные тесты — самые распространенные методы, используемые для окончательного выбора. Цель *собеседования* — дать возможность менеджеру оценить соответствие кандидата его будущей работе; позволить кандидату решить, подходит ли эта работа для него; создать образ хорошего бизнеса. В ходе отборочного собеседования должны быть получены ответы на следующие вопросы: сможет ли кандидат выполнять данную задачу, будет ли выполнять ее, подойдет ли кандидат для данной работы (будет ли наилучшим)? Другой метод отбора — *тесты*, при использовании которых необходимо соблюдать определенные принципы: • должно быть четко определено качество, оцениваемое тестом; • тест должен быть стандартизованным; • результаты тестов должны быть надежными, достоверными; • тест проводится в стандартных условиях.

Обычно тесты подразделяются на пять групп. Это тесты на определение способности; на определение квалификационных навыков; на проверку личных качеств; для отбора группы; медицинский. Для принятия решений по отбору претендентов на вакантную должность необходимо проанализировать некоторые документы, требующиеся при подаче заявления о приеме на работу (автобиографию, справки об образовании, рекомендации с прежних мест работы), а затем провести заключительную беседу. Работники служб управления персоналом (отделы кадров) анализируют эффективность методов отбора, используя так называемый *коэффициент отбора*. Для разных профессий величина коэффициента отбора разная: менеджеры — около 1:2; служащие — около 1:2; квалифицированные рабочие — около 1:1 и т.д. Типичный процесс принятия решений по отбору обычно содержит семь ступеней: - Предварительная отборочная беседа; - Заполнение бланка заявления и автобиографической анкеты; - Беседа по найму; - Тесты по найму; - Проверка различных документов и послужного списка кандидата; - Медицинский осмотр; - Принятие решения. В системе отбора персонала важную роль играет *деловая оценка кадров*, устанавливающая соответствие качественных характеристик персонала требованиям рабочего места или должности. Оценка помогает определить работников, требующих большей подготовки, и результаты программ подготовки персонала. Она способствует установлению и укреплению деловых отношений между подчиненными и руководителями через обсуждение результатов оценки, а также побуждает руководителей оказать необходимую помощь. Оценка служит юридической основой переводов, продвижений по службе, наград и увольнений. Она позволяет получить необходимую информацию для определения заработной платы, различного рода выплат и доплат работника. Различают два основных вида деловой оценки: оценку кандидатов на вакантную должность и текущую периодическую оценку сотрудников предприятия. При проведении деловой оценки устанавливаются организационная процедура ее подготовки и ее показатели (результативность труда; профессиональное поведение; личностные качества и др.), выбираются способы оценки тех или иных показателей. При оценке можно использовать несколько методов, которые определяют особенности выделения некоторых конкретных показателей. Например, метод градации значения показателей, при котором оценщику предлагается шкала с балльным определением значений показателей, причем эти баллы представляют степень выражения показателей. Этот метод, напоминающий систему шкальных оценок, не связан с большими затратами на разработку, а потому удобен и экономичен. Многосторонность деловой оценки персонала достигается за счет применения “оценочных листов”, которые заполняются всеми участниками процесса деловой оценки. Все заполненные бланки поступают к непосредственному руководителю оцениваемого сотрудника. Руководитель делает собственное заключение по представленным оценкам и знакомит с ним работников. Затем материалы передаются в службу управления, которая принимает итоговое решение по данному сотруднику (выдвигать на вышестоящую должность, зачислять в резерв на выдвижение и т.д.). *Движение кадров предназначено для приведения в равновесие*

*потребности производства относительно замещения вакантных рабочих мест и потребности в труде соответствующего качества, в продвижении и т.д.* Вместе с тем внутривозовские перемещения связаны не только с наличием вакантных рабочих мест соответствующего качества, но и с возможностью занять их принятыми работниками, т.е. с уровнем общей и профессиональной подготовки принятых, с их демографическими особенностями, опытом и т.п. От рациональной организации внутренних перемещений на предприятии во многом зависят возможности квалификационного продвижения, получения работы по интересам с оптимальными условиями и оплатой труда. Из общего числа проблем движения работников на предприятии больше внимания уделяется проблемам внешнего оборота.

К *внешнему движению кадров* относятся: оборот по приему; оборот по увольнению; коэффициент текучести кадров. *Внутреннее движение кадров* характеризует межцеховое движение; межпрофессиональную подвижность; квалификационное движение и переход работников в другие категории. Показатели оборота широко используются для характеристики общих размеров движения кадров. При этом исчисляют общий и частные (по приему и увольнению) коэффициенты оборота. *Общий коэффициент оборота* ( $K_O$ ) определяется отношением суммы принятых ( $Ч_П$ ) и уволенных ( $Ч_У$ ) к среднесписочному ( $Ч_О$ ) числу рабочих или работающих. *Частные коэффициенты оборота* измеряются соответственно отношением числа принятых (оборот по приему —  $K_{ОП}$ ) или числа уволенных (оборот по увольнению —  $K_{ОУ}$ ) за определенный период к среднесписочному числу работающих. *Коэффициент сменяемости* исчисляется как отношение меньшего из числа принятых или уволенных к среднесписочному числу работников. *Текучесть* кадров характеризуется количеством рабочих, уволившихся по собственному желанию или уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины. Отношение этого количества к среднесписочному числу позволяет определить ее относительный уровень. Как правило, он исчисляется в процентах. При изучении текучести кадров большой интерес представляет измерение ее величины не только в целом по предприятию, но и по отдельным его структурным подразделениям (цехам, отделам, службам), группам работников. Коэффициенты, характеризующие уровень текучести в отдельных подразделениях или группах работников, называются *частными коэффициентами текучести*. Методика исчисления частных коэффициентов текучести аналогична расчету общего показателя (но только по данному подразделению).

Отношение частного коэффициента текучести к общему по предприятию называется *коэффициентом интенсивности текучести*. Он показывает, во сколько раз текучесть работников исследуемой группы выше (ниже), чем в целом по предприятию. Использование этого показателя имеет большое значение при изучении социальных, демографических, профессиональных и других особенностей текучести. Для характеристики устойчивости кадров на предприятии применяются показатели: постоянства и стабильности кадров.

*Коэффициент постоянства* кадров определяется отношением числа лиц, состоявших в списочном составе предприятия в течение всего календарного года, к среднесписочной численности работников. Численность работников, состоящих в списочном составе с 1 января по 31 декабря включительно, определяется следующим образом: из численности работников, состоявших в списках на начало отчетного года (на 1 января), исключаются выбывшие в течение года по всем причинам, кроме выбывших из числа принятых в отчетном году, так как в списках предприятия на 1 января их не было. Из численности работники, состоявших в списках на 1 января, исключаются также переведенные на другие предприятия, кроме переведенных из числа принятых в отчетном году. Стабильность кадров принято характеризовать долей лиц, работающих продолжительный срок на данном предприятии, в общей Ценности работников. *Коэффициент стабильности* кадров рассчитывается как доля рабочих со стажем работы на предприятии в пять и более лет в общей совокупности работающих. *Внутрифирменное*



*движение* бывает нескольких видов:

- межцеховое движение. В его основе лежат технические сдвиги в производстве, организационные перестройки, перестановки одних рабочих в результате выбытия с предприятия других, а также неудовлетворенность условиям и организацией труда и быта, отношениями с администрацией или с коллективом, желание работать в другом подразделении с друзьями, членами семьи и т.д.;

- межпрофессиональная подвижность — Переход к новой профессии. Эти перемещения связаны как с техническим прогрессом, так и с реализацией личных интересов. Профессиональная подвижность занимает значительное место" не только во внешнем, но и во внутреннем обороте кадров;

- квалификационное движение — переход от одного разряда к другому в пределах существующей тарифной системы;

- переход рабочих в другие категории (в специалисты, служащие). Движение реализуется в рамках деления работников предприятия на учетные категории персонала, отражающие социально-экономические различия в положении этих работников.

Общий внутрифирменный оборот работников определяется коэффициентом, который исчисляется по числу работников, принимавших участие во внутрифирменном движении независимо от числа измененных позиций. Таким образом, *коэффициент внутрифирменного оборота* по числу работников определяется как отношение числа рабочих, принявших участие во внутрифирменном движении независимо от числа совершенных изменений в их позициях, к среднесписочной численности.

#### **Контрольные вопросы и задания:**

1. Дайте характеристику структуры и состава работников предприятия. Подсчитайте в процентном отношении их удельный вес в общей численности работников.

2. Как определяется среднесписочная численность работников на предприятии? Какая численность работников из трех перечисленных выше — явочная, списочная, среднесписочная и почему?

3. Назовите структуру профессионального отбора.

4. По каким признакам профессиональная ориентация отличается от профессионального отбора?

5. Перечислите особенности производственного обучения. Какие его основы, на ваш взгляд, наиболее предпочтительны?

6. Дайте характеристику основным формам обучения работников.

7. По каким признакам подготовка кадров отличается от переподготовки?

8. Назовите основные формы повышения квалификации работников.

9. Проанализируйте собственную работу. Какие знания и умения для нее требуются? Владете ли вы всеми необходимыми знаниями и умениями? Если нет, то что вы делаете, чтобы их приобрести?

10. Что понимается под движением кадров на предприятии? Какие вы знаете виды движения?

11. Приведите примеры расчета коэффициента текучести работников. Чем он отличается от коэффициента сменяемости?

12. Назовите основные виды внутрифирменного движения кадров. Чем они отличаются друг от друга? Объясните, для каких целей необходимо изучать данный вид движения кадров.

## **9. Эффективность экономической деятельности на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

### План лекции

1. Структура экономических ресурсов. Компоненты деятельности человека на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

2. Сущность и показатели эффективности труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Продуктивность и рентабельность труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

3. Эффективность инвестиций в человеческий капитал на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

1. *Структура экономических ресурсов. Компоненты деятельности человека на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Ресурсы каждого вида определяются по их компонентам. В частности, такой природный ресурс, как земля, характеризуется географическими координатами, площадью, плодородием и т. д. выделены следующие компоненты трудового потенциала: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность (пассионарность), организованность, ассертивность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени. Эти компоненты могут относиться к отдельному человеку и различным экономическим системам. Каждая из компонент трудового потенциала является относительно самостоятельным видом экономических ресурсов. До последнего времени основное внимание уделялось ресурсам рабочего времени (численности персонала). Однако развитие современного производства определяется в первую очередь такими ресурсами, как творческий потенциал, активность, образование, профессионализм. Ресурсы, произведенные человеком, включают здания, сооружения, оборудование, материалы, энергию, информацию, т. е. продукты труда, которые могут быть использованы для производства предметов потребления, услуг, а также других ресурсов. Можно выделить два вида произведенных ресурсов: информационные и вещественно-энергетические. экономические ресурсы — это компоненты природы, трудового потенциала и продуктов труда, определяющие возможности производства благ. В любом виде деятельности человека можно выделить две компоненты. Первая из них характеризует труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции, схеме, когда исполнитель работы не вносит в нее никаких элементов новизны, собственного творчества. Такой труд будем называть регламентированным или  $\alpha$ -трудом. Вторая компонента характеризует труд, направленный на создание новых материальных, интеллектуальных и духовных благ, а также новых методов производства. Этот вид труда будем называть новационным, творческим или  $\beta$ -трудом. Типичным примером деятельности, в которой преобладает  $\alpha$ -труд, является выполнение производственной операции сборщиком на конвейере с регламентированным ритмом. Существенно, что в данном случае речь идет не о способностях работника, а об объективных возможностях их реализации. Регламентированным может быть не только малоквалифицированный физический труд. Деятельность чиновника, если она сводится только к слепому выполнению инструкций, объективно является  $\alpha$ -трудом. Таким образом,  $\alpha$ -труд может быть, как физическим, так и умственным. Преимущественно творческим является труд изобретателей, рационализаторов, ученых, педагогов, врачей, инженеров, организаторов производства, предпринимателей и т. д. Высшим проявлением творчества считается искусство, ибо в нем не только, как в изобретательстве, исключается повторение (копирование), но, кроме того, продукт творчества в этой сфере еще и индивидуален, являясь отражением личности автора. Известны случаи, когда одинаковые изобретения и научные открытия делались независимо и почти одновременно разными людьми в разных странах. В цивилизованной экономике одной из характеристик значимости творческих элементов в данном виде деятельности может быть доля оплаты труда в виде гонорара (за рационализаторские предложения, изобретения, статьи, книги и т. д.) в общих доходах работника. В этом аспекте прибыль предпринимателя, действующего в условиях реальной конкуренции и правового государства, становится формой авторского гонорара. Возрастание роли творчества наиболее отчетливо проявляется в появлении новых видов продукции и услуг, совершенствовании технологии, увеличении доли ученых, инженеров, высококвалифицированных работников, врачей, педагогов в общей численности занятого

населения. Необходимость выделения двух компонент труда объективно обусловлена принципиальными различиями в их влиянии на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Увеличение конечного продукта за счет а-труда возможно только при увеличении численности работников, продолжительности времени труда и его интенсивности. В отличие от этого, за счет р-труда рост объема продукции возможен при неизменных или даже уменьшающихся затратах рабочего времени и интенсивности труда. Это обусловлено тем, что на основе новых технических, организационных и предпринимательских идей создаются новые виды изделий, улучшаются параметры существующих, снижаются затраты труда и средств производства на единицу полезного эффекта продукции и услуг. В соответствии с определением а-труда его результат зависит от затрат рабочего времени и энергии человека. Условиями, определяющими возможность а-труда данного вида (профессии, квалификации), являются необходимые уровни здоровья, нравственности, образования и профессионализма. Результат р-труда непосредственно зависит от способностей к данному виду творчества и активности (пассионарности), ориентированной в соответствующем направлении. Условиями творческой деятельности являются (как и для а-труда) необходимые уровни здоровья, нравственности, образования, профессионализма. В соответствии с определением р-труда зависимость его результатов (количество и значимость новых идей) от затрат времени и энергии человека является нелинейной. Результаты коллективной работы во многом зависят от духовной компоненты деятельности человека, которую обозначим как у-труд. Говоря о духовности, обычно используют такие понятия, как добро, совесть, честь, доверие, альтруизм. Таким образом, в общем случае, все виды деятельности человека могут быть описаны в системе трех координат: “а”, “р”, “у”. При этом если координаты “а” и “р” по своей сущности могут иметь только одно направление, то координата у — два направления: добро (+) и зло (—). Результат у-труда зависит от особого ресурса, этот ресурс — не что иное как совесть. Однако, поскольку нравственность безусловно является важной компонентой трудового потенциала человека, постольку понятие совести как основы этического поведения в хозяйственных процессах должно занять достойное место в экономической науке.

2. *Сущность и показатели эффективности труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Продуктивность и рентабельность труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Эффективность относится к важнейшим понятиям теории управления экономическими системами. В практической деятельности эффективность часто употребляется как синоним успешности, результативности, конкурентоспособности. Можно выделить три основных аспекта понятия эффективности: эффективность как соотношение затрат и соответствующих им результатов; эффективность как характеристика состояния экономической системы или как характеристика качества управления (эффективное — неэффективное); эффективность как мера приближения к оптимальному состоянию экономической системы или как вероятность достижения цели. Первый аспект предполагает определение показателей продуктивности и рентабельности использования ресурсов. *Эффективность* как характеристика состояния системы чаще всего трактуется как эффективность (оптимальность) по Парето, под которой понимается такое состояние экономической системы или такое распределение ресурсов, при котором улучшение по одному параметру невозможно без ухудшения по другому параметру. Состояние общества может быть оптимальным по Парето, но при этом одни могут находиться в крайней нищете, а другие — купаться в роскоши, поскольку нищета одних не может быть смягчена без снижения уровня роскоши богатых. Третий из указанных выше аспектов понятия эффективности (как мера приближения к оптимуму) обусловлен структурой задач оптимизации, в соответствии с которой эффективность может выражаться в двух основных формах: величиной полезного результата, полученного при заданных затратах ресурсов; затратами ресурсов, необходимыми для достижения

заданного производственного результата. Важнейшим аспектом управления экономическими системами является сопоставление результатов и затрат. Результаты экономической деятельности чаще всего выражаются объемами продукции и прибыли. Поэтому практически основными показателями эффективности являются продуктивность и рентабельность использования ресурсов.

*Продуктивность* (англ. productivity, нем. Produktivitat) характеризует отношение объема продукции к соответствующим затратам труда, материалов, оборудования, энергии, а также по отношению к суммарным затратам ресурсов. Термин “productivity” обычно переводится как производительность. Неточность последнего термина становится особенно заметной в таких словосочетаниях, как “производительность капитала”, “производительность материалов” и т. п. Термин “производительность” по смыслу относится к процессу производства, тогда как рассматриваемый показатель должен характеризовать результат производства. Поскольку речь идет о соотношении между объемом продукции и затратами ресурсов, целесообразно использовать термин “продуктивность ресурсов” (труда, земли и др.). Продуктивность труда может рассчитываться на единицу рабочего времени или на одного работающего. Объем продукции и затраты труда могут быть выражены в абсолютных и относительных показателях. Продуктивность использования ресурсов характеризуется также показателями трудоемкости, зарплатоемкости, фондоемкости, материалоемкости, энергоемкости, т. е. затратами ресурсов на единицу продукции. Наиболее обоснованным показателем результата деятельности предприятия как экономической системы является величина добавленной ценности — “D”. Используется термин “добавленная стоимость”, которая служит базой начисления соответствующего налога — НДС. Величину “D” целесообразно называть не добавленной стоимостью, а добавленной ценностью, ибо стоимость характеризует затраты ресурсов, а ценность — то, как рынок, покупатели оценивают полезность продукции данного предприятия. Отметим, что английскому термину “value added” и немецкому термину “Mehrwert” в русском языке соответствует термин “добавленная ценность”, а не употребляемый сейчас термин “добавленная стоимость”, который искажает экономическую сущность анализируемого явления. При определении продуктивности экономических систем величина затрат ресурсов может характеризоваться численностью персонала, временем его работы, затратами на оплату труда, стоимостью используемого оборудования, затратами на энергию и др. Одним из наиболее важных является показатель продуктивности труда. Обычно он рассчитывается по отношению к численности персонала или затратам его времени. Наиболее общим показателем затрат труда как экономического ресурса являются суммарные затраты на персонал, включающие фонд оплаты труда, а также затраты на обучение и другие затраты, связанные с персоналом. Исходя из этого наиболее обоснованным показателем продуктивности труда является отношение добавленной ценности (D) к затратам на персонал (Z). Наряду с показателями продуктивности существенное значение имеют показатели рентабельности труда, производственных фондов и других ресурсов. Для эффективного управления экономическими системами особенно важной является оценка рентабельности труда персонала организации.

Рентабельность в общем случае характеризуется отношением прибыли от данного вида деятельности к соответствующим затратам труда, материалов и других ресурсов. В условиях рыночной экономики рассматриваемый показатель целесообразно определять как рентабельность затрат на оплату труда, или как рентабельность суммарных затрат на персонал. Для экономики страны величина соответствует доле национального дохода, полученного в результате деятельности *i*-го вида (в частности, это может быть вклад *i*-й отрасли в национальный доход). В макроэкономическом аспекте рентабельность труда характеризуется, прежде всего, долей заработной платы в национальном доходе страны. В России эта доля существенно ниже, чем в развитых странах (по различным оценкам, в 2—3 раза), что является одной из важнейших причин низких уровней эффективности

экономики и потребления материальных благ. Соотношение цен и заработной платы не обеспечивает возможности реализации научно обоснованных норм потребления для большинства граждан России. Этим и обусловлена в первую очередь социальная нестабильность российского общества. Эффект от изобретений, основанных на принципиально новых научных идеях, в десятки раз превышает вознаграждение авторов. Тенденция роста уровня жизни характерна для всех работников, в том числе и для тех, кто занят преимущественно а-трудом. Причины этого обусловлены соотношением спроса и предложения на рынке труда, а также процедурой заключения тарифных соглашений, направленной на минимизацию конфликтов. Тенденция роста ставок оплаты а-труда при его уменьшающейся длительности и интенсивности в определенной степени аналогична тенденции увеличения цен на землю в перспективных городах. Воздействие у-труда на рост благосостояния и другие экономические показатели весьма существенно, хотя и не столь явно и однонаправленно, как влияние р-труда. Деятельность, ориентированная на развитие светлых сторон человеческой натуры (у-труд), помимо производства духовных благ, обеспечивает этические и правовые условия для эффективной экономики.

*Теорема.* При неизменной или уменьшающейся длительности рабочего дня и года рост благосостояния возможен только за счет результатов р-труда и положительного у-труда. Чтобы доказать это утверждение, введем следующие определения:

**О п р е д е л е н и е 1.** Труд как процесс — это деятельность человека по производству благ и ресурсов для потребления в домашнем хозяйстве или для экономического обмена или для того и другого. Каждый трудовой процесс можно рассматривать как сочетание трех компонент: регламентированной (ос-труд), новационной (р-труд) и духовной (у-труд).

**О п р е д е л е н и е 2.** Регламентированным, или а-трудом, будем называть вид деятельности, при которой человек должен действовать в строгом соответствии с заданной технологией (инструкцией) и не имеет объективных возможностей для изменения этой технологии. *Пояснение.* а-труд может быть как физическим, так и умственным; этот вид деятельности предопределен не способностями и образованием работника, а исключительно технологией и условиями труда.

**О п р е д е л е н и е 3.** Новационным, творческим, или j-трудом, будем называть вид деятельности, при которой человек занят только созданием нового в науке, технике, искусстве, экономике и других сферах. Результатом р-труда являются новые идеи и образы.

**О п р е д е л е н и е 4.** Духовным, или у-трудом, будем называть вид деятельности, целью которой является воздействие на нравственные основы человеческого существования, у-труд может быть либо положительным, т. е. направленным на накопление сил добра, либо отрицательным, т. е. ориентированным на усиление вражды, нетерпимости, жестокости (на накопление сил зла). Из определений 1 и 4 следует:

*Лемма 1.* (*лемма* – это доказанное утверждение, полезное не само по себе, а для доказательства других утверждений) Рост потребления материальных, социальных, интеллектуальных, эстетических и духовных благ можно обеспечить за счет:

- 1) увеличения объема потребляемых природных ресурсов;
- 2) улучшения использования природных ресурсов;
- 3) улучшения взаимоотношений между людьми.

Из определения 2 следует: *Лемма 2.* Результат а-труда (в частности, объем продукции) может быть увеличен только за счет увеличения длительности и (или) темпа труда. Из определения 3 следует:

*Лемма 3.* Результат Р-труда не имеет какой-либо явной зависимости от длительности и темпа труда. Он определяется, прежде всего, творческими способностями (к данному виду деятельности) и условиями для их реализации. Из определения 4 следует:

*Лемма 4.* Положительный у-труд создает этические и правовые условия для роста продуктивности и улучшения отношений между людьми. Отрицательный у-труд ведет к

деградации человека, природы и социальных отношений.

Справедливость сформулированной выше теоремы непосредственно следует из лемм 1—4. Доказанное утверждение соответствует фактам истории: два последних столетия в развитых странах рост благосостояния происходил при уменьшении длительности рабочего дня и года. Исходя из теоремы об эффективности компонент труда, можно сформулировать: *Следствие*. Благосостояние страны зависит от двух основных факторов: 1) величин творческого и нравственного потенциалов населения; 2) реализации названных потенциалов. Из указанного следствия вытекает: *Основная цель социально-экономической политики страны*: повышение доли умных и честных людей и обеспечение условий для их плодотворной деятельности.

### *3. Эффективность инвестиций в человеческий капитал на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Основной областью применения этой теории является анализ эффективности инвестиций в общее и специальное образование. Опыт развитых стран показывает, что при прочих равных условиях продуктивность труда и доходы возрастают с увеличением затрат на общее и специальное образование. При оценке эффективности образования сопоставляются затраты в настоящем и результаты в будущем. Поэтому индивидуум (предприятие, общество) должен определять ценности будущих выгод. Эффективность инвестиций в образование подтверждена многочисленными исследованиями и расчетами. Один из основателей теории человеческого капитала Т. Шульц (лауреат Нобелевской премии по экономике за 1979 г.) доказал, что в экономике США доход от человеческого капитала больше, чем от физического. Из расчетов Т. Шульца следует, что развивающимся странам надо делать инвестиции, прежде всего, в здравоохранение, образование, науку. Это выгоднее строительства новых предприятий. Несмотря на доказательства эффективности вложений в образование и повышение квалификации, продуктивность человека определяется в основном его природными способностями, а не затратами на обучение. Такая позиция обычно основывается на биографиях выдающихся писателей, художников, ученых, спортсменов. Природные способности следует рассматривать как стартовый человеческий капитал, который может быть значительно увеличен благодаря инвестициям в обучение и воспитание. При этом необходимо учитывать различия между потенциалом человека и человеческим капиталом. Так, инвестиции в повышение нравственности могут увеличить потенциал человека, его полезность для общества, однако не гарантируют прямого увеличения производительности и заработной платы.

#### **Контрольные вопросы и задания:**

1. Проанализируйте схемы классификации экономических ресурсов. Как в них учитываются компоненты трудового потенциала?
2. Назовите признаки  $\alpha$ -труда.
3. Назовите признаки  $\rho$ -труда.
4. Назовите признаки  $\gamma$ -труда.
5. Каковы возможности увеличения объема продукции за счет  $\alpha$ -труда?
6. Каковы возможности увеличения объема продукции за счет  $\beta$ -труда?
7. Как рассчитывается продуктивность труда?
8. Как рассчитывается рентабельность труда?
9. Рассчитайте продуктивность и рентабельность труда по отраслям экономики России и зарубежных стран.
10. Как доказать, что рост благосостояния в развитых странах обеспечивается за счет  $\rho$ -труда?
11. Сравните концепции производительности (эффективности) труда.
12. Сравните понятия “производительный труд”, “эффективный труд”, “рентабельный труд”.
13. В чем сущность теории человеческого капитала?

14. От чего зависит эффективность затрат на образование?
15. Как зависит прирост личного дохода от инвестиций в человеческий капитал?

## **10. Элементы и формы организации труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

План лекции

1. Элементы организации труда. Элементы организации труда на предприятиях сервиса.
2. Элементы организации труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Формы организации труда.
3. Формы организации труда на предприятиях сервиса.
  1. *Элементы организации труда. Элементы организации труда на предприятиях сервиса*

Одним из наиболее существенных элементов выступает подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Работа с кадрами относится к организации труда, потому что без обеспечения определенного уровня умелости работника, без его профессионализма нельзя рассчитывать на сколько-нибудь эффективную деятельность на производстве. Подготовке кадров должен предшествовать профессиональный отбор кандидатов на то или иное место путем проверки состояния здоровья, измерение определенных психофизиологических параметров человека, необходимых для избранной им профессии, использование тестового и других методов контроля. Подготовка работников для современного производства осуществляется через систему профессионально-технического образования и через обучение на производстве. Профессиональное обучение на производстве охватывает подготовку новых работников, переподготовку и обучение новым профессиям, повышение их квалификации. Большое значение приобретает в современных условиях переподготовка работников в соответствии с требованиями рынка труда. Важным элементом организации труда является разделение труда, то есть обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии. Это - отправной пункт организации труда, который, исходя из целей производства, состоит в закреплении за каждым работником и за каждым подразделением их обязанностей, функций, видов работ, технологических операций. Различают такие формы разделения труда на предприятиях, как функциональное, технологическое, профессиональное, квалификационное и некоторые другие.

Функциональное разделение труда определяется в зависимости от характера выполняемых работниками функций на производстве и участия их в производственном процессе. По этому признаку работники делятся на рабочих, служащих, младший обслуживающий персонал, сторожевую и пожарную охраны, учеников.

Технологическое разделение труда определяется по фазам, видам работ, изделиям, узлам, деталям, технологическим операциям. Оно определяет расстановку работников в соответствии с технологией производства и в значительной степени влияет на уровень содержательности труда. Разновидностями этой формы разделения являются подетальное, предметное и пооперационное разделение труда.

Профессиональное разделение труда дифференцируется по специальностям и профессиям.

Квалификационное разделение труда определяется по сложности и точности работ в соответствии с профессиональными знаниями и опытом работы.

Органически связана с разделением кооперация труда, то есть установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия работников и подразделений между собой. Существуют следующие формы кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая кооперация, внутриучастковая, внутрибригадная. Важнейшими

направлениями совершенствования разделения и кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа. Для организации высокопроизводительного труда необходимо также решить вопрос: как, каким образом следует выполнять работу. Достигается это установлением рациональных методов и приемов труда. Конечно, способ выполнения работы в значительной степени определяется технологией, но каждая технологическая операция может быть выполнена по разному: с большим или меньшим количеством движения, более или менее умело, с затратой различного количества времени и физиологической энергии. Установление способа наиболее экономного выполнения каждого действия, приема, операции, каждой работы - это ответственная работа организатора труда. Она предполагает анализ и разработку всех частей трудового процесса, включая построение и координацию движений, выбор удобной рабочей позы, способам владения инструментом и управления машинами и механизмами. Способ выполнения производственного задания, характеризующийся определенным составом и последовательностью действий, приемов, операций образует *метод труда*. Методы выполнения трудовых процессов должны проектироваться вместе с проектированием технологического процесса, а результаты проектных разработок заносят в карты приемов и методов труда, карты организаций труда, в инструкционные или технологические карты. Их используют для обучения рабочих рациональным приемам и методам труда, для контроля и анализа работы; они служат отправной точкой для дальнейшего совершенствования трудового процесса. Задача выявления рациональных приемов труда решается путем изучения непосредственно на производстве труда работников, значительно перевыполняющих нормы труда, применяющих эффективные способы ведения трудового процесса.

Необходимая часть организации труда - это организация рабочих мест. При этом, под рабочим местом понимается первичное звено производства, зона трудовой деятельности рабочего или группы рабочих, оснащенная необходимыми средствами для выполнения производственного задания. Под организацией рабочего места понимается система его оснащения и планировки, подчиненная целям производства. Эти решения, в свою очередь, зависят от характера и специализации рабочего места, от его вида и роли в производственном процессе.

Уровень труда на рабочем месте зависит также от совершенства системы его обслуживания. Организация обслуживания рабочих мест предполагает обеспечение рабочих мест всем необходимым, включая техническое обслуживание, обеспечение сырьем, материалами, подачу всех видов энергии, контроль за качеством продукции, хозяйственное обслуживание. Эффективность обслуживания рабочих мест - может быть достигнута лишь при соблюдении следующих принципов: предупредительности обслуживания, оперативности обслуживания, принципа комплексности, принципа плановости. Прогресс в системах обслуживания рабочих мест состоит в переходе от дежурного обслуживания, т.е. обслуживания по вызову с места остановки производства, к стандартному обслуживанию, основанному на расчетах норм обслуживания и реализации плано-предупредительного проведения обслуживающих работ.

Составным элементом организации труда является установление технически обоснованных норм труда, которое венчает процесс установления определенной организации труда и является отправным пунктом для ее дальнейшего совершенствования. При нормировании труда важной характеристикой являются условия труда, которые представляют собой совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда. На работника в производственной среде воздействует большое количество внешних факторов, которые по своему происхождению могут быть разделены на две группы. Первая включает в себя факторы, не зависящие от особенностей производства, среди них географо-климатические и социально-экономические. Последние зависят от строя общества и определяют положение трудящихся в обществе в целом. Они находят свое выражение в трудовом



законодательстве, в совокупности социальных благ и гарантий. Вторая группа факторов формируется, с одной стороны, под воздействием особенностей техники, технологии, экономики, а с другой - под воздействием особенностей трудового коллектива.

Необходимой составной частью организации труда выступает его планирование и учет. Планирование труда как установление пропорций труда его производительности, численности персонала, фонда заработной платы для выполнения производственной программы - часть общей системы, обеспечивающей функционирование труда. Учет труда служит необходимой предпосылкой для установления результативности труда, его оплаты и материального стимулирования. Вопросы оплаты и материального стимулирования работников представляется также составной частью организации труда.

## *2. Элементы организации труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Формы организации труда*

Эффективная организация труда не может быть достигнута без строгого соблюдения установленных правил и порядка на производстве, т.е. без дисциплины труда. На практике различают дисциплину трудовую, производственную, технологическую, плановую, финансовую, договорную и др. Такое многообразие определяется тем, что различные правила, нормы, требования устанавливаются различными органами и ведомствами, которые трактуют соблюдение установленных ими правил как соответствующую дисциплину. Существуют различные формы организации труда, под которыми понимаются ее разновидности в зависимости от того, как решаются планирования, учета, оплаты труда, ее разделения и кооперации, управления в коллективе и другие. По способам установления плановых заданий и учета выполненной работы можно выделить индивидуальную форму организацию труда и коллективную. Коллективная форма организации труда по способу разделения и кооперации подразделяются на коллективы с полным разделением труда, с частичной взаимозаменяемостью и с полной взаимозаменяемостью. Форма организации труда зависит также от формы его оплаты. Различают следующие формы оплаты труда и распределение заработка: индивидуальную, коллективную по тарифу, коллективную с использованием различных коэффициентов для распределения коллективного заработка (КТУ - коэффициент трудового участия, ККТ - коэффициент качества труда и др.). По способам взаимодействия с вышестоящими организациями могут быть следующие формы организации труда: прямое подчинение, договор подряда, договор аренды, контракт. По способам управления коллективом различают: полное самоуправление, частичное самоуправление, без самоуправления. По размерам трудовых коллективов и их месте в иерархии управления на предприятии коллективные формы организации труда могут быть: звеньевыми, бригадными, участковыми, цеховыми и т.д. Все указанные формы организации труда и их разновидности могут соединяться в различных комбинациях, например, бригадная форма организации труда с полной взаимозаменяемостью, бригадный подряд, аренда предприятия и др. Организация труда на предприятии подкрепляется трудовой активностью и творческой инициативой трудящихся. Развитие и углубление демократии в обществе и на производстве в ходе реализации реформ политической системы и экономике в стране, возрастание экономической самостоятельности предприятий создают благоприятную обстановку для повышения трудовой активности творческой инициативы трудящихся и через эти важнейшие качества работников влияют на рост уровня организации труда и эффективности производства.

## *3. Формы организации труда на предприятиях сервиса*

Учитывая зависимость от разделения и кооперации труда различают две формы его организации на предприятии:

- индивидуальную - каждый рабочий на своем рабочем месте выполняет постоянно закрепленные за ним либо одну или несколько однородных операций, либо комплекс разнородных операций, либо все операции по изготовлению конкретного вида

продукции (изделия);

- коллективную - группа работников объединяется для совместного и наиболее эффективного выполнения комплекса разнородных и группы однородных трудовых операций.

Наиболее эффективной коллективной формой организаци труда является бригада. На отечественных промышленных предприятиях в зависимости от содержания выполняемых работ применяются различные виды производственных бригад: специализированные, осуществляющие технологически однородные виды работ или операций и объединяющие работников одной профессии или специальности; комплексные, выполняющие комплекс технологически разнородных, но взаимосвязанных видов работ и операций и объединяющие работников различных профессий и специальностей. Эти бригады бывают как с полным, частичным распределением труда, так и без разделения труда. Учитывая зависимость от режима работы организуют сменные бригады, объединяющие работников одной смены, и сквозные бригады, включающие работников нескольких смен. Эти бригады бывают как специализированными, так и комплексными. Формирование бригад в производственных условиях требует соблюдения ряда принципов: технической замкнутости, заключающегося в закреплении за бригадой определенных операций, номенклатуры деталей и узлов; территориальной целостности, означающего закрепление за бригадой определенной производственной площади, где расположены соответствующие рабочие места; добровольности, предусматривающего создание бригады и объединения рабочих мест на основе личной заинтересованности работников, а не только производственной важности; равнозначности, предполагающего, что работники всех смен, занятые на одном и том же оборудовании, включаются в одну сквозную бригаду с сохранением крайне важной организационной самостоятельности каждой смены; достоверности учета, определяющего крайне важность и возможность обеспечения правильного и достоверного приема результатов рабочей бригады; оперативности планирования, предусматривающего доведение до бригады производственного задания, отражающего содержание его деятельности и систему материального стимулирования; оптимальной численности, характеризующего количество и состав работников в бригаде в соответствии с действующими нормативами управляемости.

Указанные принципы организации бригад бывают успешно реализованы, если при их формировании осуществлен тщательный анализ производственных условий, характера и содержания производственных связей, рассмотрены и решены вопросы регламентации труда и его оплаты, оптимизации численности, планирования, учета и хозяйственного расчета.

Совершенствование техники и технологии, рост культурно-технического уровня, квалификации и мастерства работников создают предпосылки для внедрения передовых форм и методов организации труда. Это имеет не только экономическое, но и социальное значение; способствует устранению монотонности труда, повышению его привлекательности и содержательности, росту квалификации работников и расширению их трудового профиля. К этим формам труда можно отнести совмещение профессий и функций, многостаночное обслуживание. Совмещение профессий представляет собой выполнение одним работником функций и работ, относящихся к различным профессиям. Это значит, что работник в течение нормальной продолжительности рабочего дня, наряду со своей основной работой, выполняет работу по другой профессии или специальности. Совмещать можно различные функции, но при условии, что производительность труда не уменьшится. Смежной профессией называют такую, которая имеет технологическую или организационную общность с основной и осуществляется на рабочем месте по основной профессии. Выполнение работы по смежной профессии называют совмещением. К совмещению относится и овладение работником второй специальностью (профессией), трудовые функции которой не имеют общих признаков с функциями по основной

профессии. Совмещение может быть полным, если работник осуществляет все трудовые функции работника другой специальности, или частичным, если работнику передается только часть функций работника одной специальности. В результате повышается загрузка работников и сокращается общая численность, возрастает производительность труда. Совмещение профессий возможно при соблюдении следующих условий: 1) неполная занятость работника по основной профессии; 2) равномерность выполнения совмещаемых функций; 3) отсутствие отрицательного влияния совмещения работ на точность, качество и производительность труда; 4) достаточный для освоения второй профессии (специальности) уровень квалификации работника.

Совмещение профессий наиболее эффективно тогда, когда совмещаются профессии (специальности), связанные по содержанию и ходом технологического процесса, единством обрабатываемых предметов труда, обеспечением роста производительности труда и повышением его качества. Сущность совмещения профессий в том, что работник в течение установленной законом продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой выполняет дополнительную работу другого работника, отнесенную, как правило, к смежной профессии, что ведет к полному высвобождению работников, осуществлявших ранее работу по совмещаемой профессии (если совмещение осуществляется постоянно).

При совмещении функций работник, сохраняя прежний профиль своей работы, частично выполняет обязанности другого исполнителя, что сопровождается частичным высвобождением работников. Расширение зон обслуживания отличается от совмещения профессий тем, что в данном случае совмещаются работы в рамках одной профессии. Этой мерой можно достигнуть улучшения использования рабочего времени, высвобождения работников.

Совмещение профессий (функций), расширение зон обслуживания вызывается важностью более рационального использования рабочего времени, более полной загрузки оборудования, повышения маневренности в использовании персонала, обеспечения взаимозаменяемости. Совмещение профессий (функций) расширяет производственный профиль работника, способствует повышению профессионально - квалификационной мобильности, содержательности труда, устраняют монотонность в работе.

Основные условия, при которых возможно и экономически оправдано совмещение профессий: наличие у работников неиспользованного рабочего времени, обусловленного технологией производства или применяемым оборудованием; общность содержания труда по совмещаемым профессиям, их технологическая и функциональная взаимозависимость; территориальная близость рабочих мест; одновременность выполнения совмещаемых функций; отсутствие отрицательного влияния совмещения работ на точность, качество и производительность труда; достаточный профессиональный уровень работника или возможность его повышения.

Разновидности совмещения профессий

I. По видам совмещаемых профессий, работ, функций: совмещение базовых функций с основными; совмещение базовых функций со вспомогательными; совмещение базовых функций с функциями по обслуживанию оборудования; совмещение ряда вспомогательных (или обслуживающих) функций; совмещение вспомогательных функций (или обслуживающих) с основными.

II. По количеству совмещаемых профессий (специальностей): одна профессия (простое совмещение) и несколько профессий (комбинированное совмещение).

III. По степени совмещения: полное (с выполнением всего объема работ по совмещаемой профессии) и частичное (с выполнением части функций по совмещаемой профессии).

IV. По порядку совмещения: параллельное и последовательное.

V. По сложности совмещаемых работ по сравнению с работами по основной профессии: низшего разряда, аналогичного разряда и более высокого разряда.

## VI. По стабильности совмещения: временное и постоянное.

Конкретная форма совмещения выбирается в конкретных производственных условиях в зависимости от технологии производства, состава и расположения оборудования, форм и глубины разделения труда, квалификации работников и т.п.

Каждое промышленное предприятие имеет определенную организационную структуру управления, основу которой составляют формы разделения и кооперации труда управленческого персонала: руководителей, специалистов и служащих.

Функциональное разделение труда руководителей, специалистов и служащих обусловлено содержанием выполняемых ими функций управления и заключается в обособлении однородных работ, требующих определенного комплекса знаний, подготовки и навыков. Так, руководители выполняют общие функции управления: организуют, направляют, координируют и регулируют деятельность подчиненных звеньев и лиц, принимают решения и несут ответственность за них.

Специалисты - это работники, осуществляющие отдельные функции управления, требующие специальных технических знаний, соответствующего уровня профессиональной подготовки, навыков и опыта (технологи, механики, нормировщики, экономисты и др.). Они выполняют инженерно-технические, экономические, финансовые работы, занимаются организацией производства и труда. Служащие - это работники, выполняющие функции управления, которые не требуют специальных знаний. Они осуществляют подготовку и оформление документации, учет и контроль (секретари, кассиры и др.). При формировании организационной структуры управления предприятием распределяются функции и соответственно работники по отделам и службам аппарата управления, разрабатываются положения об этих подразделениях, где четко формулируются задачи, содержание труда, выполняемые функции и взаимоотношения с другими службами и подразделениями.

Технологическое разделение труда заключается в специализации работников на выполнении работ, связанных общностью технологических процессов. На основании этого подразделяют руководителей и специалистов на административно-управленческий и цеховой персонал. Из различных видов их деятельности выделяются стереотипные и формализуемые операции, которые выполняются специализированными техническими службами, которые обеспечивают функциональные подразделения и руководителей информацией, важной для принятия управленческих решений.

Профессионально-квалификационное разделение труда руководителей, специалистов и служащих предусматривает распределение обязанностей и разграничение ответственности между работниками с учетом занимаемой должности, степени сложности поручаемых работ, уровня профессиональных знаний, требуемых для их выполнения и замещения должностей, специальности и квалификации для обеспечения эффективности труда каждого работника и осуществляется на основе Единого квалификационного справочника должностей служащих, в котором по каждой должности определен круг обязанностей, указано, что должен знать работник, и установлены квалификационные требования (образование, практические навыки). Перечень профессий (специальностей) специалистов и служащих, уровень их профессиональной подготовки (квалификации) определяются содержанием производственно-хозяйственной деятельности предприятия, составом производственного процесса, уровнем технической оснащенности, организации производства и труда, номенклатурой и характеристикой выпускаемой продукции, масштабами производства.

Разделение труда руководителей, специалистов и служащих неразрывно связано с его кооперацией, которая представляет собой систему устойчивых производственных взаимоотношений между функциональными подразделениями, системами подчиненности внутри них. Так, функциональное разделение труда обуславливает важность кооперации между структурными подразделениями и службами при выполнении закрепленных за ними функций. При технологическом разделении труда возможна кооперация как между

отдельными работниками, так и между структурными подразделениями, а профессионально-квалифицированному разделению труда в основном соответствует кооперация между работниками внутри каждого подразделения. Для реализации на практике форм разделения и кооперации труда руководителей, специалистов и служащих на предприятии разрабатывают положения о структурных подразделениях, в которых четко разграничивают и фиксируют задачи, функции и права каждого подразделения, определяют взаимоотношения с другими подразделениями предприятия. На основе этих положений составляются инструкции, в которых указываются организационно-правовые положения каждого работника: функции, права, обязанности, взаимоотношения, критерии оценки и ответственности. Эти документы используются для организации труда и управления руководителей, специалистов и служащих.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Охарактеризуйте элементы организации труда.
2. Охарактеризуйте элементы организации труда на предприятиях сервиса.
3. Охарактеризуйте формы организации труда.
4. Охарактеризуйте особенности применения форм организации труда на предприятиях сервиса.

## **11. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

План лекции

1. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

2. Хронометраж. Фотография рабочего времени.

*1. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Исследование трудового процесса предполагает анализ всех его характеристик, влияющих на затраты труда и эффективность использования производственных ресурсов. Изучаются конструктивно-технологические параметры оборудования, его соответствие изготавливаемой продукции и эргономическим требованиям; профессионально-квалификационные, психофизиологические и социальные характеристики работников; условия труда, применяемая технология, организация рабочего места, его обслуживание и т. д. Исходя из целей исследования выбираются методы получения и обработки информации. Критерием оптимальности является минимум суммарных затрат, связанных с получением необходимой информации и ее последующим использованием.

При организации труда наибольшее значение имеют две задачи, связанные с исследованием трудовых процессов: 1) определение фактических затрат времени на выполнение элементов операций (трудовых движений, действий, приемов и т. д.); 2) установление структуры затрат времени на протяжении рабочей смены или ее части.

Определение длительности выполнения элементов операций необходимо для разработки нормативов времени, выбора наиболее рациональных методов труда, установления составляющих норм времени, анализа качества норм и нормативов. Данные о структуре затрат рабочего времени используются при разработке нормативов времени обслуживания рабочего места и подготовительно-заключительного времени, оценке эффективности использования рабочего времени, анализе существующей организации труда и производства. Исследование трудовых процессов должно проводиться с учетом того, что время, затрачиваемое на выполнение элемента операции или определенного вида работ, зависит от множества организационно-технических и психофизиологических факторов, которые обычно не поддаются полному контролю. В частности, измерение длительности одного и того же элемента операции в одних и тех же условиях дает ряд величин, в большинстве случаев не совпадающих друг с другом, т. е. результаты данного

измерения будут составлять вариационный ряд. Поэтому для получения достоверных выводов о длительности элементов операций и структуре затрат рабочего времени должны использоваться такие методы организации и обработки наблюдений, которые позволяют учитывать вероятностный характер исследуемых процессов. Для получения необходимой информации с минимальными затратами весьма важно обоснование количества наблюдений. Методы исследования трудовых процессов могут классифицироваться по: цели исследования, количеству наблюдаемых объектов, способу проведения наблюдения, форме фиксации его данных и т. д. В соответствии с целью исследования выделяют следующие методы: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж.

Хронометраж служит для анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операций. Фотография рабочего времени (ФРВ) применяется для установления структуры его затрат на протяжении рабочей смены или ее части. Термин “фотография” достаточно точно отражает сущность этого метода. Если при хронометраже объектом изучения, как правило, являются элементы оперативного времени на конкретный вид продукции, то при ФРВ фиксируются затраты времени на все виды работ и перерывов, которые наблюдались в течение определенного отрезка времени. При этом элементы оперативного времени выделяются укрупненно (до приемов или комплексов приемов). Структура затрат времени при ФРВ может устанавливаться по различным классификационным схемам.

Фотохронометраж применяется для одновременного определения структуры затрат времени и длительности отдельных элементов производственной операции. По количеству наблюдаемых объектов различают индивидуальные, групповые, маршрутные наблюдения. Индивидуальным является наблюдение за одним объектом (рабочим, станком); групповым — за несколькими объектами. Разновидности группового наблюдения: бригадное (за рабочими бригады) и многостаночное (за работниками и станками на многостаночном рабочем месте) наблюдения. Маршрутным считается наблюдение за объектом, который перемещается по определенному маршруту, или за несколькими объектами, расположенными сравнительно далеко друг от друга и за которыми наблюдатель перемещается по соответствующему маршруту.

В зависимости от задач исследования и особенностей трудовых процессов существуют различные методы проведения хронометража, фотографии рабочего времени, фотохронометража.

Хронометраж может быть непрерывным (по текущему времени), выборочным и цикловым. При проведении хронометражных наблюдений по текущему времени все элементы работы исследуются в порядке их выполнения. Выборочный хронометраж применяется для изучения отдельных элементов операций независимо от их последовательности. В тех случаях, когда трудно достаточно точно измерить затраты времени на элементы операции, имеющие небольшую продолжительность (3—5 с), применяется цикловой хронометраж. Он заключается в том, что последовательные приемы объединяются в группы с разным составом изучаемых элементов. На основании замеров длительности выполнения групп элементов определяется длительность каждого входящего в них элемента операции. Далее путем наблюдений определяется время выполнения каждой такой группы приемов.

Фотографии рабочего времени различаются по двум основным признакам: наблюдаемым объектам и способам проведения и обработки наблюдений. По первому признаку выделяют фотографии использования времени работников (индивидуальная, групповая, самофотография), оборудования, а также фотографию производственного процесса. При индивидуальной фотографии наблюдатель изучает, как используется время одним работником в течение рабочей смены или другого периода времени. Групповая фотография проводится в тех случаях, когда работа выполняется несколькими работниками, в частности при бригадной организации труда. Одной из важных задач

этого вида ФРВ является изучение правильности существующего разделения и кооперации труда в бригаде. Основная цель проведения самофотографии — привлечение работников и служащих к активному участию в выявлении и устранении потерь рабочего времени. Самофотография проводится самими работниками, которые фиксируют величину потерь рабочего времени и причины их возникновения.

Фотография времени использования оборудования — это наблюдение за элементами его работы и перерывами в ней. Она проводится для определения эффективности использования оборудования и затрат времени на его обслуживание работниками различных групп. При фотографии производственного процесса одновременно проводится изучение затрат рабочего времени исполнителей, времени использования оборудования и режимов его работы. Этот вид фотографии иногда называется двусторонним наблюдением. Различают два метода проведения ФРВ: непосредственных замеров времени, когда регистрируется продолжительность наблюдаемых элементов затрат времени, и моментных наблюдений, когда фиксируются состояния рабочих мест, а структура затрат времени устанавливается по количеству моментов, когда отмечались соответствующие состояния. В зависимости от целей анализа трудового процесса используются различные технические средства: секундомеры, хроноскопы, кинокамеры, телекамеры и др. Все методы исследования затрат рабочего времени включают следующие основные этапы: подготовка к наблюдению, его проведение, обработка данных, анализ результатов и подготовка предложений по совершенствованию организации труда. Содержание работ по каждому из этих этапов зависит от метода исследования затрат рабочего времени.

## *2. Хронометраж. Фотография рабочего времени*

*Хронометраж. Порядок проведения.* Подготовка к хронометражу обычно включает выбор объектов наблюдения, расчленение операции на элементы, установление фиксационных точек, определение числа наблюдений, заполнение документации. Выбор объектов наблюдения определяется целью проведения хронометража. Если цель хронометража — установление или уточнение нормы времени, то в качестве объектов наблюдения обычно рекомендуются работники или бригады, результаты деятельности которых находятся на уровне между средней производительностью, достигнутой всеми работниками, и производительностью передовых работников. Важно учитывать, что при обычной методике хронометража фиксируется фактически установившийся на данном участке темп работы, который может не соответствовать нормальной для данных условий интенсивности труда. В связи с этим значительный интерес представляет хронометраж, в процессе которого анализируются не только затраты времени, но и соответствующий им темп трудовых действий работника. При проведении хронометража для разработки нормативов объектами наблюдения должны быть типовые исполнители данной работы, обладающие необходимыми психофизиологическими характеристиками, квалификацией и выполняющие операцию в необходимом темпе. Если хронометраж применяется для изучения передового опыта, то объектом исследования должны быть работники, применяющие наиболее эффективные приемы и методы труда.

Хронометраж может проводиться для выявления причин невыполнения норм отдельными работниками, что позволяет определить явления, мешающие выполнению обоснованных норм, и выявить ошибочные нормы. Определив объект наблюдения, составляют подробное описание операции, которое вносят в специальный документ — хронокарту. На лицевой стороне хронокарты записываются все данные об операции, оборудовании, инструменте, материале, работнике, указывается состояние организации и обслуживания рабочего места. При подготовке к хронометражу исследуемую операцию разделяют на элементы: комплексы приемов, приемы, действия, движения. Степень деления операции зависит в основном от типа производства. Наибольшая детализация элементов трудового процесса осуществляется при массовом выпуске продукции. После разделения операции на элементы устанавливают их границы,

определяемые по фиксажным точкам. Фиксажные точки — это резко выраженные (по звуковому или зрительному восприятию) моменты начала и окончания элементов операций. Например, фиксажными точками могут быть: прикосновение руки к инструменту или заготовке, характерный звук при начале процесса резания металла и т. д. При выборочном хронометраже для каждого элемента операции устанавливаются начальную и конечную фиксажные точки. Если хронометраж проводится по текущему времени, то для первого элемента операции устанавливаются начальная и конечная фиксажные точки. Для остальных элементов определяются только конечные фиксажные точки, они же будут начальными для следующих за ними элементов. При подготовке к хронометражу устанавливается необходимое количество наблюдений. В данном случае речь идет о предварительной оценке. Это связано с тем, что длительность элемента операции является случайной величиной. Из математической статистики известно, что количество наблюдений, необходимое для получения среднего значения случайной величины, зависит от вариации ее значений, определяемой дисперсией или другими показателями. Достаточно точная оценка вариации может быть установлена лишь по данным наблюдений. Поэтому на этапе подготовки к проведению хронометража используются нормативные оценки вариации для различных производственных условий. Наиболее простой оценкой является коэффициент устойчивости определяемый отношением максимальной продолжительности наблюдаемого элемента операций к минимальной. коэффициент устойчивости является весьма грубой оценкой вариации, так как он учитывает соотношение только крайних значений вариационного ряда. Для повышения обоснованности результатов хронометража целесообразно использовать более точные статистические оценки (дисперсию, среднее линейное отклонение и т. п.). Исходя из нормативных оценок вариации, а также требуемой точности и достоверности результатов хронометража устанавливается предварительное количество замеров. Для этого используются таблицы и формулы. Полученная предварительная оценка количества замеров уточняется по результатам наблюдений.

При проведении замеров длительности элементов операций наблюдатель должен определять фиксажные точки и соответствующие им моменты времени, фиксировать в наблюдательном листе все отклонения от нормального режима работы. Методика выполнения хронометражных наблюдений существенно зависит от применяемых технических средств. После получения необходимого количества замеров проводится обработка данных наблюдений. Для каждого элемента операции получают ряд значений его продолжительности, т. е. хронометражный ряд. Первым этапом его обработки является исключение дефектных замеров, которые выявляются, прежде всего, на основе записей в наблюдательном листе об отклонениях от нормального режима работы. Затем проводится анализ хроноряда. Обычно для этого используются фактические коэффициенты устойчивости. Их значения сравниваются с нормативными. Если фактический  $K_u$  не больше нормативного, то хроноряд считается устойчивым, в противном случае рекомендуется исключить максимальное значение продолжительности элементов операции, а затем вновь рассчитать  $K_u$ . Следует отметить, что исключение дефектных замеров на основе коэффициентов устойчивости нельзя считать достаточно обоснованным. Более правильным является использование методов математической статистики (исходя из оценки вероятностей получения резко выделяющихся элементов хроноряда).

После исключения дефектных замеров находится средняя продолжительность каждого элемента операции. Обычно эта величина определяется как средняя арифметическая значений хроноряда, соответствующих нормальным условиям работы. При обосновании нормативных значений длительности элементов операции по данным хронометража необходимо учитывать закон распределения исследуемой случайной величины. Его характер устанавливается, прежде всего, исходя из физической сущности наблюдаемого процесса. Так, если отклонения от среднего значения одинаково вероятны



как в большую, так и в меньшую сторону, то можно считать закон распределения нормальным. Проверка гипотезы о законе распределения проводится по статистическим критериям на основе данных наблюдений. Исследования показывают, что случайные величины, наблюдаемые при хронометраже, обычно характеризуются нормальным законом распределения или близкими к нему законами. Последний этап хронометража — анализ результатов, который включает выявление лишних движений и действий, оценку возможности их совмещения и уменьшения длительности. По результатам анализа окончательно устанавливается необходимое время на выполнение операции. Оценка темпа работы при проведении хронометража. При обычной методике хронометража темп работы, на основе которого рассчитывается время выполнения трудового приема, устанавливается в соответствии с фактическим темпом конкретных исполнителей. Имеются специальные таблицы и учебные кинофильмы, с помощью которых инженеры по организации и нормированию труда обучаются визуальной оценке темпа работы в процессе хронометража. Корректировка фактических затрат времени на выполнение элементов операций проводится с помощью так называемых коэффициентов эффективности трудовых движений. Выбор экономически оптимального количества замеров при хронометраже. Обоснованность хронометража в значительной степени зависит от количества проведенных наблюдений. Чем их больше, тем выше достоверность полученных результатов. Однако, увеличение количества наблюдений связано с дополнительными затратами на проведение хронометража. В связи с этим возникает проблема выбора наиболее эффективного (оптимального) количества замеров времени выполнения данной работы. Научному обоснованию количества хронометражных наблюдений посвящено значительное число исследований. Предложения по обоснованию количества замеров обычно опираются на формулы математической статистики. Оптимальное количество наблюдений при хронометраже должно соответствовать минимуму суммарных затрат, связанных с проведением хронометража и использованием полученных норм времени. Величины затрат, соответствующие вариантам количества наблюдений, должны рассчитываться по отношению к одному производственному результату — тому объему продукции на данном рабочем месте, который будет произведен за период действия данной нормы.

*Фотография рабочего времени.* Основными этапами фотографии рабочего времени являются: подготовка, проведение, обработка результатов наблюдения, их анализ и разработка мероприятий по улучшению использования рабочего времени. В период подготовки к наблюдению необходимо изучить технологический процесс, организацию рабочего места, порядок его обслуживания, разделение и кооперацию труда между группами работников. Фотография с целью изучения потерь рабочего времени выполняется для изучения той организации труда, на которую рассчитываются нормативы. При индивидуальной фотографии рабочего времени методом непосредственных замеров в наблюдательном листе записываются все действия исполнителя и перерывы в том порядке, в каком они фактически происходят. При обработке данных наблюдений в наблюдательном листе против записи затрат времени ставится их индекс и путем вычитания предыдущего времени из последующего определяется величина этих затрат. На основании этих данных составляется сводка затрат времени работником. Далее проводится анализ результатов наблюдений. При этом определяются нерациональные затраты и потери рабочего времени. Устанавливаются их причины. В процессе анализа фактические затраты подготовительно-заключительного времени, времени организационного и технического обслуживания сравниваются с нормативными, которые определяются на основе проектирования наиболее эффективной системы обслуживания рабочих мест. Необходимое время на отдых и личные надобности за смену устанавливается на основе отраслевых нормативов для данных условий труда и проектирования рационального режима труда и отдыха. После этого составляются фактический и проектируемый (нормативный) балансы затрат рабочего времени. На их

основе могут быть установлены доли оперативного времени, времени обслуживания, времени потерь по различным причинам и т. д. в сменном фонде времени. При составлении нормативного баланса все потери и нерациональные затраты рабочего времени исключаются, за счет этого увеличивается оперативное время. Сопоставление фактического и нормативного балансов позволяет определить возможный рост производительности труда по каждому предложению, направленному на устранение потерь и непроизводительных затрат рабочего времени. На основе сопоставления фактической и проектируемой организации труда разрабатывается план мероприятий по улучшению использования рабочего времени с указанием сроков их выполнения, ожидаемого эффекта, необходимых затрат, источников финансирования и ответственных за выполнение.

Групповая фотография рабочего времени проводится в тех случаях, когда работа выполняется группой или бригадой (звеном) работников. Если число рабочих в группе не превышает трех человек и они находятся в поле зрения наблюдателя, то применяется метод непосредственных замеров времени. Порядок проведения наблюдений такой же, как и при индивидуальной фотографии, но запись затрат времени и их сводку проводят по каждому работнику. В результате анализа устанавливаются структура фонда времени и эффективность разделения труда в звене (бригаде). При числе работников больше трех наблюдатель обычно не успевает фиксировать время начала и окончания всех действий, выполняемых каждым работником. В этих случаях ФРВ целесообразно проводить методом моментных наблюдений с фиксацией состояний работников и оборудования через одинаковые или случайно выбранные промежутки времени.

При проведении самофотографии изучаются только величины потерь рабочего времени и причины их возникновения. Исполнитель должен записывать в своем наблюдательном листе причину, время начала и окончания перерывов в работе, относящихся к категории потерь рабочего времени. Предложения по устранению этих потерь записываются на оборотной стороне наблюдательного листа. На основе предложений разрабатываются мероприятия по предупреждению выявленных потерь рабочего времени и совершенствованию организации труда. При фотографии времени использования оборудования обычно фиксируется время автоматической работы станков (агрегатов), время их действия при участии работников, время простоев во время и в ожидании обслуживания. Метод непосредственных замеров времени используется при небольшом количестве объектов. В этом случае техника проведения наблюдений и обработки их результатов в основном аналогична изложенному ранее. Для анализа использования оборудования поточной линии, участка, цеха следует использовать метод моментных наблюдений.

*Анализ структуры рабочего времени методом моментных наблюдений.* Структура затрат рабочего времени может быть установлена исходя из количества моментов (случаев), соответствующих наблюдаемым состояниям работников и оборудования. Величины затрат рабочего времени определяются путем деления наблюдаемого периода времени (например, смены) пропорционально количеству моментов, когда фиксировалось то или иное состояние изучаемых объектов.

Фиксация состояний рабочих мест может осуществляться двумя способами: через равные и через случайно выбранные промежутки времени. Первый способ применяется обычно при наблюдении за сравнительно небольшой группой объектов. Интервал наблюдений выбирается в зависимости от количества объектов и составляет обычно 1—3 мин. Если количество объектов наблюдения превышает 10, то целесообразно фиксировать состояния рабочих мест через случайные отрезки времени. При изучении структуры рабочего времени метод моментных наблюдений имеет ряд существенных преимуществ перед методом непосредственных замеров времени. Основные из них заключаются в следующем:

1. С помощью моментных наблюдений можно анализировать структуру рабочего

времени практически при любом количестве наблюдаемых объектов. Это важно, так как установление затрат времени одного или двух-трех работников, как правило, не имеет существенного экономического значения. Расходы на проведение фотографии будут оправданы, если на основе ее результатов можно улучшить использование рабочего времени значительной группы объектов наблюдения.

2. Метод моментных наблюдений обеспечивает значительно большую достоверность структуры затрат времени. В отличие от метода непосредственных замеров, когда наблюдатель постоянно находится в непосредственной близости от наблюдаемых работников, при моментных наблюдениях фиксация состояний объектов наблюдения может осуществляться так, что это не будет оказывать сколько-нибудь заметного психологического воздействия на работников. Для тех, кто изучает структуру времени, проведение моментных наблюдений также связано с меньшим психическим и физическим напряжением.

3. Результаты моментных наблюдений не станут менее достоверными, если наблюдения будут прерваны, а затем продолжены через несколько часов или смен.

4. Как показывает опыт, при моментных наблюдениях затраты времени наблюдателей в 5—10 раз меньше, чем при непосредственных замерах времени.

При проведении фотографии методом моментных наблюдений, прежде всего, необходимо установить перечень тех состояний наблюдаемых объектов, которые будут фиксироваться. Каждому состоянию присваивается соответствующий индекс. Предлагаемая система индексов является достаточно универсальной и позволяет получить полную информацию об использовании фондов времени оборудования, основных и вспомогательных работников. После установления индексов наблюдаемых состояний оборудования и работников определяется маршрут обхода. В зависимости от планировки цеха может быть установлено несколько маршрутов, каждому из которых присваивается свой номер. Объекты наблюдения по данному маршруту обхода также нумеруются и заносятся в наблюдательный лист. Случайность появления наблюдателя при проведении моментных наблюдений можно обеспечить различными способами. Весьма просто организовать наблюдения при выборе номера маршрута лотерейным способом. Предлагаемая форма наблюдательного листа позволяет получить исчерпывающую информацию о времени использования оборудования, его обслуживании работниками различных групп (с указанием их числа) и простоях по различным причинам. После проведения заданного количества наблюдений подсчитывается общее количество наблюдаемых моментов: работы оборудования его обслуживания группами работников) и простоев.

*Определение количества моментных наблюдений.* Структура затрат времени зависит от большого числа факторов, которые не поддаются полному контролю. Состав сменного фонда времени обычно существенно различается по сменам и рабочим местам. Поэтому для получения достоверных данных о структуре рабочего времени необходимо обоснование количества наблюдений. Обычно оно осуществляется на основе статистической теории выборки, исходя из заданной точности и достоверности результатов. При обосновании количества моментных наблюдений необходимо исходить из того, что доли затрат рабочего времени, которые устанавливаются при ФРВ методом моментных наблюдений и т. д.), являются случайными величинами, распределенными по биномиальному закону.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Укажите области применения хронометража и ФРВ.
2. В чем сущность оптимизации количества замеров при хронометраже?
3. Как определяется устойчивость хроноряда?
4. В чем сущность оценки темпа работы при хронометраже?
5. Укажите области применения индивидуальной и групповой ФРВ.
6. Где применяется самофотография?

7. Как составляется баланс рабочего времени при ФРВ?
8. В чем преимущества метода моментных наблюдений?
9. В чем сущность обоснования количества наблюдений при различных методах проведения ФРВ?

## **12. Нормативные материалы для организации и нормирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

План лекции

1. Сущность нормативов.
2. Структура нормативов на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
3. Требования к нормативам и основные этапы их разработки на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

### *1. Сущность нормативов*

С классификацией норм труда тесно связана классификация нормативных материалов по труду, которые служат для установления норм и выражают зависимости между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами. Обычно выделяют два вида нормативных материалов: нормативы и единые ( типовые ) нормы. Первые выражают нормативные зависимости для установления составных частей (слагаемых) норм времени, а также для определения норм численности; вторые — представляют зависимости непосредственно между величиной нормы (времени, выработки, обслуживания, управляемости) и влияющими на нее факторами. Основное различие между нормативами и едиными ( типовыми ) нормами времени заключается в степени дифференциации элементов производственного процесса. Поэтому иногда единые ( типовые ) нормы рассматривают как вид нормативов.

По содержанию нормативы по труду подразделяются на нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы и нормативы численности. Нормативы режимов работы оборудования содержат параметры оборудования, на основе которых устанавливаются наиболее эффективные режимы технологического процесса, обеспечивающие заданную производительность оборудования с минимальными затратами живого и овеществленного труда. В соответствии с выбранным режимом работы устанавливается величина машинного, аппаратурного и машинно (аппаратурно)-ручного времени. Нормативы времени содержат регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса (трудовых движений, действий, приемов и т. д.), на изготовление деталей, узлов, изделий и на обслуживание единицы оборудования, рабочего места, единицы производственной площади. Нормативы темпа устанавливают регламентированный темп выполнения работ. В настоящее время такие нормативы применяются. Нормативы численности определяют регламентированную численность работников, необходимых для выполнения заданного объема работы.

Под методом нормирования понимается совокупность приемов установления норм труда, включающих: анализ трудового процесса, проектирование рациональной технологии и организации труда, расчет норм. Выбор метода нормирования труда определяется характером нормируемых работ и условиями их выполнения.

По принципиальной схеме установления норм методы нормирования труда делятся на аналитические и суммарные.

Аналитические методы предполагают: анализ конкретного трудового процесса, разделение его на элементы, проектирование рациональных режимов работы оборудования, организации труда, расчет необходимых затрат времени по элементам трудового процесса, установление норм на операции.

Суммарные методы предполагают установление норм труда без разделения

процесса на элементы и проектирования рациональной организации труда, т. е. на основе либо опыта нормировщика (опытный метод), либо статистических данных о выполнении аналогичных работ (статистический метод). Нормы, установленные с помощью суммарных методов, называют опытно-статистическими. Такие нормы не позволяют эффективно использовать производственные ресурсы и должны заменяться нормами, установленными аналитическими методами.

Аналитические методы можно классифицировать по трем признакам: методике получения исходных данных; степени дифференциации трудового процесса; характеру зависимости норм труда от факторов, влияющих на их величину. По методике получения исходных данных аналитические методы делятся на аналитически-расчетные, при которых базой расчета норм являются нормативные материалы, и аналитически-исследовательские, при которых исходная информация получается путем наблюдений или экспериментов. Аналитически-расчетные методы в настоящее время являются основными. Они обеспечивают необходимую степень обоснованности норм при значительно меньших по сравнению с исследовательскими методами затратах на сбор исходной информации. В условиях массового, а иногда и серийного производства аналитически-расчетные и аналитически-исследовательские методы применяются в комплексе: предварительный вариант нормы рассчитывается по нормативам, а затем уточняется на основе наблюдений.

По степени дифференциации трудового процесса аналитические методы делятся на дифференциальные и укрупненные.

Дифференцированные методы предполагают детальное расчленение трудового процесса на элементы (до трудовых достижений и действий), исследование факторов, влияющих на продолжительность каждого элемента, проектирование нового состава, последовательности и длительности выполнения элементов операции с учетом передового производственного опыта. Эти методы применяются при необходимости высокой точности нормирования трудовых операций, обусловленной большими объемами выпуска продукции.

Укрупненные методы предполагают расчленение трудового процесса до комплексов приемов и операций. Необходимое время обычно устанавливается на основе укрупненных нормативов и типовых норм. По характеру зависимости норм труда от факторов, влияющих на их величину, аналитические методы делятся на прямые и косвенные. Такое деление имеет практическое значение в основном для расчета норм обслуживания, численности и управляемости. При использовании прямых методов эти нормы рассчитываются на основе установления функциональных зависимостей величин.

## *2. Структура нормативов на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Производственные процессы существенно различаются по характеристикам изготавливаемых изделий, применяемым материалам, оборудованию, технологии, масштабам выпуска продукции, степени ее освоенности, условиям труда и другим параметрам. Поэтому для расчета норм необходимо применение различных видов (систем) нормативов. Эти системы различаются прежде всего по степени дифференциации элементов производственного процесса, которая определяется масштабами выпуска изделий, стабильностью их номенклатуры, специализацией рабочих мест, требуемой точностью установления норм и другими факторами. Нормативы для определения необходимых затрат труда могут быть установлены практически на все структурные элементы производственных процессов и изделий. Так, разработаны нормативы времени выполнения трудовых движений, действий, приемов, комплексов приемов, обработки поверхностей деталей, сборки узлов и машин, нормативы трудоемкости по видам работ и в целом на изделия. Совокупность нормативов является многоуровневой системой, т. е. нормативы каждого уровня могут быть получены путем агрегации (укрупнения) нормативов нижестоящих уровней. В частности, исходя из

нормативов на трудовые движения можно установить нормативы на трудовые действия, агрегация которых дает нормативы на трудовые приемы (которые иногда включают и трудовые движения), и т. д. Важно учитывать, что агрегация нормативов не сводится к их суммированию, так как возможно совмещенное (одновременное, параллельное) выполнение соответствующих элементов трудового и технологического процессов. Наиболее полная система нормативов разработана в машиностроении. Для нормирования основного (технологического) времени разработаны общемашиностроительные нормативы режимов резания на станках и нормативы основного времени на единицу длины обработки в направлении подачи. Разработаны нормативы вспомогательного времени, времени обслуживания рабочего места, подготовительно-заключительного времени. На их основе рассчитаны нормативы на технологические переходы и обработку поверхностей деталей.

Для плановых и организационных расчетов разработаны нормативы технологической трудоемкости продукции, укрупненные нормативы численности вспомогательных рабочих и служащих. При разработке систем нормативов задача выбора оптимальной степени укрупнения нормативов является одной из наиболее сложных. При ее решении необходимо учитывать две противоположные тенденции. С одной стороны, затраты на расчет норм тем меньше, чем выше степень укрупнения нормативов. С другой стороны, по мере повышения степени укрупнения нормативов уменьшаются возможности для детального анализа производственного процесса, снижается точность расчетов, ограничивается сфера применения нормативов (например, типовые нормы на изготовление деталей определенного вида имеют значительно более узкое применение, чем микроэлементные нормативы). Для каждого конкретного вида работ и условий их выполнения существует оптимальная степень агрегации нормативов, которая соответствует минимуму суммарных затрат, связанных с разработкой нормативов и их применением. Несмотря на объективно необходимое разнообразие систем нормативов, они должны обладать определенным единством. Требование единства означает, что различные виды нормативов должны разрабатываться как подсистемы общей системы нормативов по нормированию труда. Единство нормативов должно обеспечиваться по следующим основным направлениям: сводимости нормативов по элементам производственных процессов и изделий; типу производства; точности нормативов; факторам, влияющим на величину необходимых затрат труда, и зависимостям между величинами факторов и нормативов; степени освоения работы; темпу и интенсивности труда.

Сводимость нормативов зависит от соблюдения определенных соотношений при разработке систем нормативов различной степени укрупнения. Так, для конкретного производственного процесса агрегация нормативов времени обработки поверхностей деталей должна определять их технологическую трудоемкость; трудоемкость изделия должна быть равна суммарной трудоемкости изготовления и сборки его элементов и т. д. Разумеется, все эти соотношения должны быть справедливы в пределах требуемой точности расчетов и идентичности производственных условий выполнения работ. Тип производства является комплексной характеристикой, учитывающей, прежде всего, номенклатуру и масштаб выпуска изделий, что, в свою очередь, предопределяет выбор вариантов изготовления продукции и степень стабильности производственных условий на рабочих местах. Этим обусловлены существенные различия в затратах времени на выполнение аналогичных работ в различных типах производства. Точность нормативов определяется допустимой погрешностью норм и их структурой, характеризующей относительную трудоемкость тех элементов, для которых необходимо применить данные нормативы. Следует отметить, что задачи, связанные с обоснованием точности нормативов, еще не имеют достаточно удовлетворительного решения как в математическом, так и в экономическом аспекте. Факторами, влияющими на величину нормативов, в общем случае являются характеристики оборудования и предметов труда,

профессионального уровня исполнителей работы, технологического и трудового процесса, санитарно-гигиенических условий труда и др. При разработке нормативов все факторы делятся на две группы: постоянные (факторы-условия) и переменные (факторы-аргументы). Значения факторов первой группы при выполнении анализируемой работы считаются практически неизменными, а факторы второй группы могут принимать ряд значений, в соответствии с которыми изменяются нормативные величины.

Деление факторов на постоянные и переменные условно и относится только к конкретному виду нормативных материалов. Например, при разработке нормативов времени на выполнение производственных операций характеристики производственной среды (температура воздуха, уровень шума, освещенность и т. д.) считаются заданными и неизменными, т. е. выступают в роли факторов санитарно-гигиенических условий труда. Если же разрабатываются нормативы времени отдыха, то эти факторы являются аргументами, значениям которых соответствуют величины времени регламентированных перерывов для отдыха работников. Для обеспечения единства нормативов при их разработке необходимо точно указывать факторы, характеризующие организационно-технические и санитарно-гигиенические условия выполнения анализируемого вида работ. Эти условия должны соответствовать оптимальным вариантам технологического и трудового процессов. Иначе говоря, условия выполнения работ, которые отражены в нормативах, должны быть комплексно обоснованы с учетом взаимосвязи технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов. Для расширения сферы применения нормативов целесообразно предусматривать варианты факторов-условий с указанием форм организации труда, планировок рабочих мест и т. п. Каждому из таких вариантов должна соответствовать либо своя нормативная зависимость (в частности, таблица нормативов), либо совокупность поправочных коэффициентов к основной зависимости.

Степень освоения работы существенно влияет на величину необходимых затрат труда. Чем выше степень освоения, тем при прочих равных условиях меньше трудоемкость продукции. Ускорение темпов освоения новой продукции и новых методов ее изготовления требует отражения в нормативах стадии освоения производства как одной из важных характеристик организационно-технических условий. В настоящее время степень освоения работ обычно учитывается в нормировании труда с помощью системы поправочных коэффициентов к нормам времени, установленных по нормативам для освоенного производства. Наряду с этим в некоторых случаях целесообразна разработка нормативов для различных этапов освоения. Темп работы характеризуется количеством трудовых движений в единицу времени или скоростью движений. Эти характеристики непосредственно определяют время выполнения элементов работ. Единство нормативов по темпу и интенсивности труда обеспечивается при условии их разработки на основе нормативов длительности трудовых движений, которые установлены, исходя из физиологически обоснованного уровня утомления работников. Темп трудовых движений не исчерпывает всех факторов интенсивности труда, определяющих степень утомления работников. Поэтому в современных условиях психофизиологическое обоснование нормативов должно быть основано на интегральных показателях утомления, учитывающих как физические, так и нервно-психические нагрузки. Значительная часть нормативов не имеет необходимого единства в отношении состава факторов, нормативных зависимостей, условий выполнения работ и по другим аспектам. До последнего времени большинство нормативов разрабатывалось на основе хронометражных наблюдений, при которых фиксировались затраты времени, соответствующие фактически сложившемуся темпу труда на анализировавшихся участках производства. Но, поскольку темп при выполнении однотипных работ на различных предприятиях во многих случаях существенно различался, единство нормативов в отношении необходимых затрат времени объективно не могло быть достигнуто. Это можно обеспечить на основе ступенчатого метода разработки нормативов, при котором

нормативы каждого уровня укрупнения строятся исходя из нормативов предшествующего уровня.

### *3. Требования к нормативам и основные этапы их разработки на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Обоснование нормативов, как и норм, должно осуществляться с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов. Сущность такого обоснования состоит, прежде всего, в выборе оптимальных вариантов технологического и трудового процессов. При расчете нормативов объектами обоснования считаются также сфера их применения, степень укрупнения, состав факторов-условий и факторов-аргументов нормативной функции, форма представления информации и др. Общим критерием оптимальности нормативов является минимум суммарных затрат на их разработку и применение. Наряду с указанными общими принципами нормирования труда нормативы должны удовлетворять следующим требованиям: 1) обеспечивать заданный уровень точности норм; 2) учитывать различные варианты условий выполнения нормируемых работ; 3) быть удобными в использовании.

Первое требование учитывается при установлении допустимых погрешностей нормативов исходя из заданной точности норм и объективно неизбежной вариации параметров производственного процесса. Необходимая точность нормативов должна обеспечиваться путем применения математически обоснованных методов сбора исходных данных и установления нормативных зависимостей. Второе требование означает необходимость исчерпывающего описания вариантов условий, на которые составлены нормативы. Каждому из вариантов должны соответствовать значения нормативов или поправочных коэффициентов к нормативам для основного (базового) варианта. В соответствии с третьим требованием нормативы должны быть удобными для расчетов норм как вручную, так и с помощью вычислительной техники. С этой целью в табличных нормативах, которые являются наиболее наглядными и простыми для оперативного нормирования, необходимо приводить формулы нормативных зависимостей, что существенно облегчает применение компьютера для расчета норм по данным нормативам. Разработка нормативов состоит из следующих основных этапов: 1) подготовительная работа; 2) исследование производственных процессов; 3) установление нормативных зависимостей, разработка проекта сборника нормативов; 4) проверка нормативов в производственных условиях; 5) корректировка нормативов по результатам проверки, их согласование и утверждение.

На первом этапе уточняются виды работ, на которые должны быть разработаны нормативы, определяются предприятия, цехи и участки, где будут проводиться исследования трудовых и технологических процессов, подбираются необходимые методические и нормативные материалы (паспорта оборудования, технологические карты, стандарты, карты организации труда и т. п.), изучаются рабочие места и производственные процессы, обосновывается выбор объектов наблюдений. Обычно первый (подготовительный) этап заканчивается составлением методической программы (рабочей методики) исследований, в которой обосновываются структура нормативов, область их применения, форма представления нормативных зависимостей, объем исходных данных, методы их сбора и обработки. Основным содержанием работы на втором этапе является сбор исходных данных о необходимых затратах труда и факторах, определяющих их величину. В зависимости от вида нормативов и особенностей анализируемых работ эта информация может быть получена путем непосредственных наблюдений и экспериментов, проводимых на рабочих местах и в лабораториях, а также на основе нормативов (межотраслевых, отраслевых, микроэлементных и т. п.). При разработке нормативов особенно важно обеспечить выбор оптимальных вариантов технологического и трудового процессов, что является основой прогрессивности соответствующих нормативных затрат труда, а их обоснованность в значительной мере определяется выбором объектов исследования и количеством наблюдений. На основе



наблюдений и экспериментов устанавливаются зависимости между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами (третий этап разработки нормативов). При этом используются графические и аналитические методы, основой которых является понятийный и вычислительный аппарат математической статистики. Нормативные зависимости, чаще всего, оформляются в виде таблиц и номограмм, из которых составляются сборники нормативов. В сборники включают также описание нормируемых работ, условий их выполнения, методические указания по расчету норм с помощью системы нормативов. Проект сборника нормативов проходит практическую проверку на тех участках производства, где выполняются соответствующие работы (четвертый этап). Проверка обычно осуществляется на основе специально разработанной методической программы, в которой обосновываются количество и состав предприятий для проведения проверки, порядок сопоставления проектных и фактических организационно-технических условий и соответствующих им затрат труда, а также порядок выявления причин отклонения фактических затрат рабочего времени от нормативных. На основе результатов проверки в проект сборника нормативов вносятся необходимые изменения и дополнения (пятый этап). После согласования с профсоюзными организациями соответствующего уровня нормативы утверждаются для практического применения. Установление зависимости величины необходимых затрат труда от влияющих на них факторов при оптимальных вариантах технологического и трудового процессов является основным в разработке нормативов. Для установления таких зависимостей требуется:

1) определить состав факторов-условий и факторов-аргументов. Величины факторов-условий при выводе нормативных зависимостей остаются неизменными. Для факторов-аргументов выбираются значения, при которых будут устанавливаться соответствующие им нормативные затраты труда;

2) выполнить расчеты или исследования по определению затрат труда при выбранных значениях факторов;

3) на основе полученных данных установить соотношение (как правило, в виде эмпирической формулы) между факторами и величинами нормативных затрат труда.

Дифференцированные нормативы времени устанавливаются на выполнение трудовых движений, действий и приемов. Наиболее детальный анализ трудовых процессов можно выполнить с помощью микроэлементных нормативов, к которым относят нормативы времени на трудовые движения и действия. Эти нормативы используются в условиях массового и крупносерийного производства. Укрупненные нормативы для нормирования времени производственных операций используются в условиях серийного и индивидуального производства. Укрупненные нормативы времени обычно разрабатываются на: единицу размера обрабатываемой поверхности; технологический переход; поверхность детали, обрабатываемую за несколько переходов. Типовые нормы разрабатываются на детали, близкие по конструктивно-технологическим признакам и изготовляемые по типовому технологическому процессу. Нормативы технологической трудоемкости, определяемой по конструктивно-эксплуатационным характеристикам продукции, используются на этапе конструирования изделий для планирования подготовки производства и оценки себестоимости. При разработке таких нормативов исходят из следующих требований: для определения трудоемкости необходим только рабочий чертеж (без технологической документации); факторами, влияющими на трудоемкость, должны быть технические характеристики продукции, установленные для каждого вида работ; полученные на стадии проектирования материалы о трудоемкости по видам работ в объеме каждого рабочего чертежа должны быть удобны для последующей их обработки на компьютере.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Назовите условия, обеспечивающие единство нормативов.
2. Укажите области применения дифференцированных и укрупненных нормативов.
3. Назовите требования к нормативным материалам.

4. Укажите этапы разработки нормативов.
5. В чем принцип построения нормативной линии?
6. Какова принципиальная схема установления нормативной зависимости на основе теории планирования эксперимента?
7. Назовите системы микроэлементных нормативов.
8. Приведите схемы укрупнения нормативов времени.
9. Назовите отличия норм и нормативов труда.
10. Как практически реализовать принцип комплексного обоснования организации и норм труда?
11. Как формируется система ограничений при обосновании организации и норм труда?
12. Как определяются критерии оптимальности организации и норм труда?
13. Как рассчитывается коэффициент выполнения норм?

### **13. Сущность, содержание и функции заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

План лекции

1. Сущность и значение заработной платы.
2. Система мотивации труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
3. Функции заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

#### *1. Сущность и значение заработной платы*

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. Теория оплаты труда помимо показателей спроса и предложения на рынке труда выделяет и другие факторы, оказывающие влияние на размер заработной платы, среди них: количество и качество труда, его квалификация, условия труда, стоимость жизни, политика заработной платы и др. 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». 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 сверх эквивалентной части оплаты труда относятся, только надбавки, премии, некоторые другие выплаты. Употребление слова «вознаграждение» по отношению ко всему объему заработной платы представляется неправильным, сколь бы авторитетны ни были лица и органы, их употребляющие. Заработная плата — это плата за труд, выполненную работу или выполнение оговоренных трудовым договором условий оплаты труда. Следует различать ставку заработной платы и размер заработной платы. Ставки заработной платы устанавливаются для единиц труда (час, день, месяц) и дифференцируются в зависимости от должности работника, его профессии, квалификации и условий труда. Труд может оплачиваться на основе часовых или дневных тарифных ставок, а также месячных окладов. Размер заработной платы характеризует ее объем как результат труда за какой-то определенный период времени с учетом ставок заработной платы, количества и качества труда. Обычно размер заработной платы определяется в расчете на месяц, но могут быть и другие периоды в зависимости от сроков работы, тогда речь пойдет о заработной плате за выполненный объем работ.

Заработная плата составляет существенную часть доходов граждан. Для многих

граждан она служит основным, а иногда и единственным источником дохода, а, следовательно, и благосостояния. Это определяет ее большое социально-экономическое значение. Уровень заработной платы населения находит отражение в системе важных макроэкономических показателей развития общества — объемах валового внутреннего продукта и валового национального продукта, составляя их неотъемлемую часть. Объем заработной платы формирует платежеспособный спрос населения. Высокий платежеспособный спрос оказывает мощное положительное воздействие на развитие экономики страны, низкий — тормозит развитие экономики. Рост массы заработной платы сверх возможности удовлетворения населения в продуктах питания, товарах длительного пользования и услугах чреват увеличением обесценения денег, т.е. инфляцией, и падением уровня жизни. Регулирование объемов, пропорций и размеров заработной платы в масштабах страны осуществляется путем государственной политики доходов и заработной платы, в частном секторе экономики — путем политики администрации предприятий и организаций в области оплаты труда. В проведении политики заработной платы государство должно опираться на использование международных норм и стандартов, таких как: Всеобщая декларация прав человека; Конвенция Международной организации труда № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики», предусматривающая при расчете прожиточного минимума учет основных потребностей семей трудящихся (продуктов питания, одежды, обуви, жилища, медицинского обслуживания, образования и др.) и др. Во Всеобщей декларации прав человека говорится о том, что каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по независящим от него обстоятельствам (ст. 25, ч. 1).

Государственная политика доходов и заработной платы проводится через федеральное законодательство, постановления Правительства РФ и других органов исполнительной власти. Вопросы организации оплаты труда в Российской Федерации охвачены правовым регламентированием и регулированием на государственном, региональном и отраслевом уровнях. В ТК РФ установлены правовые нормы регулирования трудовых отношений, в том числе и по вопросам оплаты труда. Государство регулирует уровень жизни населения при помощи системы государственных минимальных социальных стандартов путем участия в переговорах при заключении генерального, региональных, отраслевых (межотраслевых) тарифных, профессиональных тарифных, территориальных и иных соглашений в системе социального партнерства; путем прямого и косвенного воздействия на размеры получаемых доходов и заработной платы системой налогообложения физических и юридических лиц, принятием федеральных, отраслевых и региональных социальных программ, другими формами и методами.

## *2. Система мотивации труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Заработная плата является одним из существенных факторов мотивации человека к труду. В связи с этим представляется целесообразным рассмотреть основные понятия, связанных с трудовой мотивацией. Среди социальных отношений, возникающих в процессе взаимодействия людей на предприятии, важное место занимает отношение работников к труду. От него зависит состояние реализации на производстве человеческого фактора, зачастую решающего среди факторов эффективности.

Отношение к труду характеризует степень использования возможностей человека для высокопроизводительной деятельности на предприятии. Это отношение проявляется в трудовой мотивации, самооценке уровня удовлетворенности трудом и соответствующем поведении работников. Среди факторов мотивации не последнее место занимает размер

оплаты труда и материального стимулирования.

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении и в определенной социальной активности. Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности, под которой понимают совокупность внутренних побудительных сил — потребностей, интересов, мотивов, установок, ценностей, ценностных ориентации, идеалов и внешних побудительных сил — стимулов повышения трудовой активности персонала. Потребность — первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива), общества и их нормального функционирования. Первичные, физиологические, потребности людей определяют самое для них необходимое. Это потребность в пище, одежде, жилье, продлении рода. Потребности духовные, культурные, интеллектуальные, социальные определяют положение человека на производстве и в обществе. К последним относится и потребность в труде. Будучи осознанными, потребности принимают форму интересов к различным благам, объектам, видам деятельности, способным удовлетворить потребность. Реальные интересы побуждают человека к определенным социальным действиям.

Мотив — это побудительная причина, повод к определенным действиям и поступкам, внутреннее обоснование личностью своего поведения и осознанное отношение к нему, которое предполагает расположенность или готовность к определенным социальным действиям. Мотивы могут иметь разный характер. Материальные мотивы отражают потребность в зарабатывании средств на жизнь, духовные мотивы по отношению к занимаемой должности определяются интересом к содержательной части работы, социальные мотивы выражают стремление к занятию какой-либо социальной роли среди персонала предприятия или в другом сообществе. Мотивы непосредственно предшествуют действию. Они, как правило, существуют не в чистом виде, а во взаимосвязи друг с другом, образуя мотивационное ядро. Характерным для мотивов является их большая подвижность, изменчивость. Если же отношение человека к определенной ситуации характеризуется стабильностью, большей готовностью к непосредственным действиям, то такое отношение называется установкой.

Ценности — это явления, предметы реальной жизни, а также средства достижения целей, представляющие в сознании человека значимость для его жизни, труда. Одной из форм ценностей представляются идеалы как высшая цель, абсолютное сочетание положительных качеств и свойств явлений, предметов, личности. Ценностные ориентации — это устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее стремление у человека к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях. Стимулы — это силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению.

На формирование отношения человека к труду и его соответствующее поведение влияет большая группа объективных — внешних и субъективных — внутренних факторов. К объективным факторам относятся прежде всего социально-экономическая обстановка в стране, экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник. Кроме того, объективными будут условия труда на предприятии и в подразделении, определяемые содержательностью труда, его безопасностью, санитарно-гигиеническим состоянием производственной среды, уровнем организации и оплаты труда, социально-демографической структурой персонала, морально-психологическим климатом среди него и др. Субъективные факторы — это личностные характеристики самого работника: его пол, возраст, образование, воспитание, семейное положение, профессия, стаж работы, личный опыт, общая и профессиональная культура, ценностные ориентации и др.

Отношение работника к труду проявляется через объективные и субъективные показатели его деятельности. Объективными показателями будут: уровень выполнения

производственных заданий, качество выполненной работы, состояние дисциплины труда работника, степень его инициативности, наличие творческого поиска путей улучшения деятельности и др. Субъективные показатели — степень удовлетворенности трудом, уровень работоспособности человека, его настроение и др. Трудовое поведение определяется мотивацией трудовой деятельности, которая в свою очередь формируется под воздействием потребностей, интересов, ценностей и идеалов, ценностных ориентации, мотивов, установок. Потребности выступают глубинными источниками возникновения интересов. Интересы формируют идеалы, ценности и мотивы. В свою очередь на интересы и ценности оказывает непосредственное влияние трудовая ситуация на предприятии, определяемая совокупностью плановых и оценочных показателей, административных решений и системы стимулов.

Между мотивами и ценностными ориентациями существует обратная связь, т.е. они взаимно воздействуют друг на друга. Мотивы, установки и ценностные ориентации напрямую формируют трудовое поведение. Такова общая схема взаимодействия побудительных сил, определяющих характер трудового поведения работника и его отношение к труду. Среди индикаторов, определяющих удовлетворенность или неудовлетворенность трудом, обычно выделяют уровень оплаты труда. В иерархии факторов удовлетворенности (неудовлетворенности) трудом при проведении социологических вопросов фактор оплаты по оценке респондентов труда практически всегда стоит на одном из первых мест.

### *3. Функции заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Заработная плата в абсолютной величине представляет собой сумму средств, полученную от работодателя в денежном или натуральном выражении, которую наемный работник может израсходовать на свои нужды. Если заработок выдается в виде каких то продуктов или изделий в натуральном выражении, то первоначально работник должен реализовать полученные вместо денег продукты, изделия с тем, чтобы на вырученные деньги приобрести необходимые ему жизненные средства или оплатить необходимые расходы. Объективный критерий, лежащий в основе размера заработной платы, теоретически определяется следующим образом:

Во-первых, для того чтобы жить и работать, человек должен питаться, одеваться, иметь жилье, средства бытового и культурного назначения, средства на транспорт и связь, на поддержание своего здоровья, т.е. человек должен быть в состоянии воспроизводить свои жизненные силы, без чего он утратит способность работать, а в конечном итоге — и жизнь, работать просто будет некому.

Во-вторых, человек должен не только воспроизводить себя, но и продолжать свой род, иметь семью, детей, без чего также прекратится род людской.

В-третьих, для того чтобы овладеть профессией, осваивать новые средства производства, новые технологии, человек должен учиться, приобретать новые знания, переучиваться, повышать свою квалификацию, т.е. воспроизводить себя на новом образовательном уровне.

Все эти три составляющие воспроизводства людей должны быть обеспечены получаемой наемным работником заработной платой. Такое понимание сущности заработной платы восходит еще к периоду классической политэкономии, которая под размером заработной платы понимала сумму средств, минимально необходимую для воспроизводства работника и его семьи. Появление автомобиля, радио, телевидения, бытовых электрических машин, электронных средств связи, персональных компьютеров, Интернета, цифровых технологий неизмеримо расширило перечень средств, необходимых современному человеку. В связи с этим существенно возросла и сумма денежных средств, необходимая для нормального воспроизводства людей.

Таким образом, социально-экономическое содержание заработной платы выражается в том, что она должна обеспечить воспроизводство, прежде всего,

работников, а затем и всего человечества. Спрос и предложение на рынке труда, несмотря на стихийность рыночных отношений, не могут игнорировать этого фундаментального требования к содержанию заработной платы. Равновесные ставки заработной платы на рынке труда варьируют в пределах цены воспроизводства работников и их семей. 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.

По своей сущности заработная плата должна выполнять несколько функций, под которыми понимают особенности ее воздействия на социально-экономические процессы в обществе. Функции: воспроизводственную и стимулирующую, 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 численности. 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. Вопросы организации оплаты труда имеют свои особенности в зависимости от уровня их решения. Различают организацию труда на макро и микроуровне. Макроуровневое регулирование оплаты труда охватывает процессы воздействия на нее в масштабе экономики страны, отдельных отраслей экономики и регионов. Микроуровневое регулирование рассматривает процессы формирования заработной платы на уровне предприятий и организаций.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Раскройте сущность и значение заработной платы.
2. Охарактеризуйте систему мотивации труда на предприятиях сервиса.
3. Охарактеризуйте систему мотивации труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
4. Охарактеризуйте функции заработной платы на предприятиях сервиса.
5. Охарактеризуйте функции заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

#### **14. Организация оплаты труда на макроуровне в сфере воздушного транспорта**

**План лекции**

1. Рыночный механизм установления заработной платы. Механизм установления заработной платы.
2. Механизм установления заработной платы на предприятиях сервиса. Механизм установления заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
3. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе соглашений на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

***1. Рыночный механизм установления заработной платы. Механизм установления заработной платы***

Макроуровневая система регулирования величины заработной платы и ее организация в масштабе экономики всей страны складываются из трех элементов, или подсистем: рыночного саморегулирования в результате стихийного взаимодействия спроса и предложения на рынке труда; установления государственных минимальных социальных стандартов по оплате труда; согласования интересов наемных работников и работодателей с участием органов исполнительной власти в рамках социального партнерства на общегосударственном и отраслевом уровнях.

Косвенно на величину заработной платы работников влияет система налогообложения расходов на заработную плату и непосредственно заработной платы. Регулирование величины заработной платы и ее организация в масштабе регионов складываются из двух подсистем. А именно механизмов: установления региональных минимальных социальных стандартов по оплате труда; согласования интересов наемных работников и работодателей с участием органов исполнительной власти региона в рамках социального партнерства.

Процесс установления цены труда на рынке труда составляет сущность ее рыночного саморегулирования, когда в результате действия стихийных рыночных сил взаимодействуют спрос на труд и его предложение. Теория принятия решений о работе по найму первоначально рассматривает закономерности формирования индивидуальных предложений труда и воздействие на них политики государства в области налогообложения и социальной поддержки населения, а затем — условия предложения труда, принимаемые в семье и теория производства в домашнем хозяйстве. Потенциальный работник должен для себя решить, хочет ли он вообще работать, и если да, то какова должна быть продолжительность времени оплачиваемой работы. Затем

человек, принявший решение о поиске оплачиваемой работы, формулирует для себя вопросы о сфере деятельности (должности, профессии), территориальном расположении места работы и др. Время суток в существовании человека можно разделить на две части. Одна часть расходуется на удовлетворение его физиологических потребностей. Сюда относится время на сон, принятие пищи и другие действия для поддержания жизненных сил. Пусть это время составляет 8 ч. Оставшиеся 16 ч могут быть заняты работой (трудом) или отдыхом (досугом). В свою очередь, работа может быть связана с ведением домашнего хозяйства, когда человек занимается производством для себя продуктов питания, приготовлением пищи, изготовлением одежды, воспитанием детей, строительством и ремонтом своего дома и т.д. Но, работать можно и вне дома, за плату, а на заработанные деньги приобретать продукты питания, одежду, жилье, тратить деньги на воспитание детей и другие потребности. Оба эти вида работы направлены на достижение одного и того же результата, поэтому они могут быть сведены к одному виду занятий — работе за плату.

Другим способом использования свободного от удовлетворения физиологических потребностей времени является досуг, приносящий удовольствие отдых, развлечения. Спрос человека на досуг представляется величиной, противостоящей предложению труда, так как время, затраченное на труд, потеряно для досуга, а время, использованное на досуг, потеряно для работы. Таким образом, теория рассматривает решение человека о поиске оплачиваемой работы как альтернативу использованию этого времени на досуг, т.е. решается вопрос: работа или досуг (развлечения, отдых). Спрос на досуг, как и спрос на любое другое благо, определяется следующими факторами: альтернативными издержками на благо, уровнем материального благосостояния человека и набором его предпочтений. Альтернативные издержки 1 ч. досуга можно приравнять к заработку, который работник мог бы получить, если бы этот час он был занят на оплачиваемой работе. Эффект замещения появляется тогда, когда высокая заработная плата предпочтительнее свободного времени, которое может появиться, если прекратить работу. Стремление больше заработать замещает свободное время на время работы. При росте заработной платы увеличивается рост предложения труда. Стабильная величина доходов при росте заработной платы усиливает мотивацию к труду и снижает спрос на досуг. Сокращение уровня оплаты труда при стабильной величине дохода снижает мотивацию к труду, т.е. если доход постоянен, то рабочее время и время на досуг взаимозаменяемы. В реальной жизни оба эти эффекта действуют одновременно, но в противоположных направлениях. В ситуации, когда преобладает эффект дохода, человек реагирует на повышение уровня оплаты труда сокращением предложения труда. При эффекте замещения увеличение уровня оплаты труда ведет к увеличению предложения труда. На величину предложения труда может оказать влияние система налогообложения и программы социальной поддержки населения.

*2. Механизм установления заработной платы на предприятиях сервиса. Механизм установления заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Государственные минимальные социальные стандарты (ГМСС), являясь составной частью организации оплаты труда на макроуровне, представляют собой также часть системы социальной поддержки населения. Прежде, чем характеризовать ГМСС, целесообразно рассмотреть некоторые общие вопросы социальной поддержки населения. Под *социальной поддержкой населения* понимают государственные гарантии и обеспечение конституционных прав граждан, связанных с удовлетворением их насущных социально-экономических потребностей. Среди таких прав находятся: право на жизнь; права на труд, выбор рода деятельности и профессии, защиту от безработицы; право на отдых; право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей; право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов; право на свободное



использование своих способностей для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности; право на охрану здоровья и медицинскую помощь и др. Вся совокупность этих прав вытекает из важнейшего конституционного положения о том, что РФ является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В пункте 2 ст. 7 Конституции РФ сказано, что в нашей стране охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Свои функции социальное государство реализует через социальную политику, составной частью которой является социальная поддержка населения. Социальная поддержка населения со стороны государства необходима в связи с тем, что: человек практически беспомощен перед стихийными силами природы и, что стихийные законы рыночной экономики обладают органичными недостатками, преодолеть которые невозможно без помощи государственного регулирования.

История человечества знает множество случаев, когда природная стихия приводила к массовой гибели людей, оставляя еще большее их число обездоленными, лишенными жилища и средств существования. Без помощи государства и других органов власти многие люди не в состоянии преодолеть последствия разрушительных сил стихии. Весьма ощутимыми могут быть и результаты действия стихии рыночных отношений. При всех преимуществах рыночной экономики по сравнению с экономикой административно-командной не следует забывать, что первая имеет ряд существенных недостатков, которые при отсутствии государственного регулирования могут привести к тяжелым социально-экономическим последствиям. Стихийный рынок — явление антисоциальное, он не щадит слабых, не считается с природой, экологией, не отличается стабильностью, чреват различного рода социальными конфликтами.

Пороки рыночной экономики могут быть преодолены или же ослаблены только в результате целенаправленной социальной поддержки населения со стороны государства. Следует также иметь в виду, что величина материальных пособий играет роль лишь поддержки «биологического человека», т.е. помогает маргинальным категориям выжить биологически, иначе говоря — не умереть. Однако, такие пособия недостаточны для поддержки «социального человека» с его потребностями в получении образования, интеллектуальном развитии, профессиональном росте, т.е. в социальном развитии в целом. Система социальной поддержки населения предполагает наличие определенных ее составных частей: совокупность законодательных актов, устанавливающих и регулирующих направления, формы, способы социальной поддержки населения; профессионально подготовленные кадры социальных работников, а также совокупность образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку работников социальной сферы; органы, осуществляющие социальную поддержку населения, их структура и иерархия; источники финансирования социальной поддержки населения; система учета и отчетности о результатах социальной поддержки населения. Построение эффективной системы социальной поддержки населения предполагает соблюдение ряда основных принципов:

- комплексность в осуществлении поддержки — заключается в учете всего комплекса объектов, средств, форм и методов поддержки;
- обязательность поддержки — должна быть четко оговорена в законодательных, руководящих и нормативных документах;
- надежность поддержки — обеспечивается тем, что лица, остро нуждающиеся в социальной поддержке, должны быть уверены в ее осуществлении, если это предусмотрено соответствующим правовым документом;
- регулярность, постоянность поддержки — состоит в том, что ее формы и методы

не должны быть эпизодом, всплеском эмоций того или иного руководителя, а должны строиться на систематической основе;

- нарастающий уровень поддержки — предполагает такую социальную заботу государства, которая по мере роста экономики и материального уровня жизни населения будет увеличиваться за счет возрастания норм социальной поддержки;

- адресность, избирательность поддержки — предусматривает такую ее направленность, которая наряду с охватом подавляющего числа людей особое внимание уделяет конкретным наиболее социально уязвимым слоям населения. Этот принцип является, с одной стороны, следствием ограниченности бюджетных средств, с другой — преследует цель достижения социальной справедливости по отношению к гражданам, остро нуждающимся в социальной поддержке, особенно к тем, чей доход на каждого члена семьи оказался ниже прожиточного минимума;

- заявительный характер поддержки — исходит из того положения, что лица, попавшие в число людей, особенно нуждающихся в социальной поддержке, должны об этом самостоятельно уведомить соответствующие органы социальной поддержки, без чего такая поддержка не будет обеспечена.

Среди мер социальной поддержки центральное место должно занимать поддержание достойного уровня жизни. Решению этой задачи частично служат ГМСС. Государственные минимальные социальные стандарты — это установленные законодательством Российской Федерации нормы и нормативы, которые гарантируют минимальный уровень социальной поддержки населения в области оплаты труда, пенсионного обеспечения, образования, здравоохранения, культуры, социального и жилищно-коммунального обслуживания (ГМСС отражены в федеральном законе № 273-ФЗ «Об образовании» (с изменениями и дополнениями) и др. Базовыми государственными нормативами системы социальной поддержки населения в указанной области являются величины продовольственной и потребительской корзины, прожиточного минимума, минимальной заработной платы, а также минимальной пенсии по старости. Содержательное понятие потребительской корзины и прожиточного минимума приведено в нормативно-законодательной базе РФ.

Продовольственная корзина — это минимальный набор продуктов питания одного человека в месяц, минимальные нормы потребления которых разрабатываются Институтом питания Академии медицинских наук РФ с учетом их калорийности, содержания основных питательных веществ (белков, жиров, углеводов), витаминов, микроэлементов и др. Набор основных продуктов питания включает в себя товары следующих групп: хлеб и хлебобулочные изделия, картофель, овощи и бахчевые культуры, фрукты и ягоды, мясо и мясные продукты, рыба и рыбные продукты, молоко и молочные продукты, яйца, сахар и кондитерские изделия, масло растительное и маргарин, прочие продукты (соль, перец и др.). Для учета различных природно-климатических условий нормы питания разработаны для восьми зон, на которые разделена территория России, и различаются среди них по величине энергетической ценности.

Нормы питания дифференцированы также по социально-демографическим группам населения, к которым относятся:

- а) трудоспособное население — мужчины в возрасте 16—64 лет, женщины в возрасте 16—59 года, за исключением инвалидов I и II группы этого возраста;

- б) пенсионеры — мужчины в возрасте от 65 лет, женщины в возрасте от 60 лет, а также лица, получающие пенсию по инвалидности; в) дети в возрасте 0—6 и 7—15 лет.

Потребительская корзина представляет собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Согласно законодательству РФ, она должна определяться не реже одного раза в пять лет для основных социально-демографических групп населения (трудоспособного населения, пенсионеров и детей). Расчет потребительской корзины проводится на основе методических рекомендаций,

разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. В состав потребительской корзины помимо минимального набора продуктов питания прибавляется в натуральной форме:

а) минимальный набор непродовольственных товаров индивидуального пользования (верхняя одежда, белье, головные уборы, обувь и др.) с подразделением его на товары для мужчин трудоспособного возраста и пенсионеров, для женщин трудоспособного возраста и пенсионеров, для детей в возрасте 0—6 и 7—15 лет;

б) минимальный набор непродовольственных товаров общесемейного пользования — постельное белье, мебель, посуда, бытовые приборы (в том числе, например, телевизор, холодильник, стиральная и швейная машины) и др.;

в) минимальный набор услуг — оплата жилья, центрального отопления, водо, газо и энергоснабжения, транспортных расходов и др.

Нормы потребления непродовольственных товаров рассчитываются с учетом максимально возможных сроков службы предметов длительного пользования (одежды, обуви, белья, предметов культурно-бытового назначения и др.). В потребительской корзине устанавливаются также минимальные нормы услуг (жилищно-коммунальных, транспорта, связи и др.), приходящихся на одного человека, а также нормы налогов и других платежей. Потребительская корзина устанавливается как в целом по РФ, так и в каждом ее субъекте. В первом случае она устанавливается Федеральным законом, в субъектах РФ — решениями их законодательных (представительных) органов по представлению органов исполнительной власти с учетом природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг. Нормы потребления непродовольственных товаров и жилищно-коммунальных услуг дифференцированы с учетом распределения субъектов РФ по трем зонам: с холодным и резко континентальным климатом, умеренным климатом и теплым климатом.

Прожиточный минимум представляет собой стоимостное выражение минимального объема и структуры потребления, материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья и поддержания активного физического состояния человека. Расчет прожиточного минимума в целом по РФ предназначен: для оценки уровня жизни населения при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ; обоснования минимального размера оплаты труда и минимальных размеров пенсии по старости, устанавливаемых на федеральном уровне, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат; формирования федерального бюджета.

В субъектах РФ прожиточный минимум предназначен для оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта РФ при разработке и реализации региональных социальных программ.

Величина прожиточного минимума на душу населения устанавливается как в целом по России (Правительством РФ), так и в каждом субъекте Российской Федерации (органами их исполнительной власти) ежеквартально на основе потребительской корзины для каждой социально-демографической группы населения (в среднем на душу населения, для трудоспособного населения, пенсионеров и детей) и данных органов статистики об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам. Законодательная база РФ устанавливает обязанность государства гарантировать населению необходимый минимум средств для существования. Существует такое понятие, как «малоимущие», и субъектам РФ разрешено выделять из бюджетов средства на их поддержку. В официально опубликованных статистических материалах органов государственной статистики не учтены теневые доходы граждан, которые могут составлять существенную часть совокупных доходов. Об этом свидетельствуют специальные исследования по сопоставлению формально зарегистрированных доходов домашних хозяйств со всеми

расходами, включая расходы на накопление основного капитала, запасов, ценностей и финансовых активов в виде наличных российских денег, валюты, банковских депозитов, ценных бумаг и др. Сравнение зарегистрированных доходов и фактических расходов показало, что последние значительно выше официально полученных.

На основе прожиточного минимума должны устанавливаться минимальные размеры оплаты труда. В настоящее время, установленные минимальные размеры оплаты труда не соответствуют величине прожиточного минимума. Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) представляет собой тот предел, ниже которого не может быть установлена оплата труда ни одного работника, выполняющего норму труда. В настоящее время, минимальный размер оплаты труда выполняет две функции: гарантийную, которая не допускает снижения уровня доходов наемных работников ниже минимального размера оплаты труда; служебную, заключающуюся в том, что ее величина как единица измерения лежит в основе: а) расчетов минимальных социальных гарантий — минимальных размеров пенсий, пособий, стипендий; б) установления размеров штрафных санкций в административном и уголовном праве; в) определения уровня не облагаемой налогами части заработной платы.

В статье 133 ТК РФ «Установление минимальной заработной платы указывается: «Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда». Размер минимальной заработной платы периодически индексируется в связи с инфляцией, но, тем не менее, он остается чрезмерно низким. Следует иметь в виду, что у трудоспособных граждан имеются нетрудоспособные дети и другие иждивенцы, на содержание которых расходуется заработная плата работников. Поэтому об уровне жизни населения более точно можно судить по соотношению величины среднедушевых доходов населения и величины прожиточного минимума.

Невысокий уровень минимальных социальных стандартов в нашей стране сочетается с высокой дифференциацией населения по уровню реальных доходов, межотраслевым и внутриотраслевым неравенством в оплате труда, высоким уровнем бедности населения. Наиболее высокий уровень оплаты труда отмечается на предприятиях топливной промышленности, цветной металлургии, в сфере финансов, кредита и страхования. При всей важности рассмотренных показателей необходимо отметить, что реальная величина уровня жизни населения должна оцениваться не только по уровню текущих доходов домохозяйств (семей), включая их теневую часть, но и по всей совокупности материальных активов — наличия жилья, дачных участков, автотранспортных средств, другого имущества, сбережений и т.д., принадлежащих на одного члена домохозяйства (семьи), т.е. по всей совокупности накопленных жизненных благ, как это осуществляется в развитых странах мира. На региональном уровне также могут приниматься минимальные социальные стандарты. Основное требование к ним заключается в том, что они не могут быть ниже ГМСС. Региональные власти с учетом географо-климатических и других условий могут повысить для населения региона величину и прожиточного минимума, и минимальной заработной платы, и минимальной пенсии

### *3. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе соглашений на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Еще одним звеном в механизме регулирования величины заработной платы является система социального партнерства, так называемый трипартизм (от слов «три части», «три партии», которые осуществляют взаимодействие по регулированию социально-трудовых отношений: работодатели, наемные работники, органы исполнительной власти). Система социального партнерства регламентируется ТК РФ. Соглашения и коллективные договоры призваны обеспечить согласование интересов указанных сторон, что представляется важной функцией социального государства. На

общегосударственном, региональном, территориальном, межотраслевом и отраслевом уровнях в процессах согласования интересов участвуют представители трех сторон: предпринимателей, работников и органов исполнительной власти. Документ, вырабатываемый в результате таких переговоров, называют соглашением. На уровне предприятий в процессе согласования взаимных интересов участвуют две стороны: работодатель и работники или их представители, в результате этих переговоров заключается коллективный договор. Установлены следующие виды соглашений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное и др. (по договоренности сторон двух- или трехсторонние). В генеральном соглашении устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. В региональных соглашениях определяют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъектов РФ. Основным содержанием отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений являются положения об оплате труда, механизме ее регулирования, о доплатах компенсации одного характера. Для работников отдельных профессий могут заключаться профессиональные тарифные соглашения. В тарифных соглашениях устанавливаются минимальные тарифные ставки и оклады, порядок их индексации, тарифные сетки и схемы должностных окладов, перечень и механизм применения доплат и надбавок для работников отрасли, профессии. Соглашения заключают на срок до трех лет. Система социального партнерства помимо законодательно установленных юридических норм и правил имеет в своей основе и некоторые объективные экономические закономерности. В каких пределах работодатели (их представители) и наемные работники (их представители) могут вести переговоры об уровне заработной платы; чем здесь следует руководствоваться, какие аргументы в пользу каждой из сторон могут быть использованы; экономическая наука дает по этим вопросам конкретные ориентиры. В процессе переговоров при подготовке к заключению тарифных соглашений и согласовании интересов работодателей и наемных работников по вопросам оплаты труда уровень заработной платы как цены труда имеет следующие ограничения по минимальной и максимальной величинам. С одной стороны, наемные работники объективно не могут дать согласие на величину заработной платы, которая будет меньше прожиточного минимума, необходимого для собственного воспроизводства и воспроизводства (содержания) своей семьи. С другой стороны, если издержки производства вследствие высокого уровня заработной платы окажутся равными или будут выше рыночной цены товара (услуги), то этому производству будет грозить банкротство, в результате которого производство прекратится.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Охарактеризуйте механизм установления заработной платы.
2. Охарактеризуйте рыночный механизм установления заработной платы.
3. Раскройте механизм установления заработной платы на предприятиях сервиса.
4. Раскройте особенности механизма установления заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
5. Раскройте особенности регулирования оплаты труда в системе социального партнерства.
6. Раскройте особенности регулирования оплаты труда в системе социального партнерства на основе соглашений на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

**15. Организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

1. Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
2. Организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
3. Тарифное нормирование заработной платы. Формы и системы оплаты труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
4. Доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Премирование персонала на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

*1. Способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

На предприятиях размер заработной платы работникам устанавливается в зависимости от принятого там способа оплаты труда. Способов несколько: на основе бестарифной системы оплаты труда и ее разновидностей; на основе тарифной системы и др. Оплата труда на бестарифной основе производится следующими методами: расчет квалификационного уровня; расчет сводного коэффициента оплаты труда; путем экспертной оценки результатов труда; по паевой системе оплаты; на комиссионной основе; по трудовым ставкам (иногда называют «по ставкам трудового вознаграждения»); в процентах от прибыли предприятия; по трудодням и др. Каждый из методов оплаты предполагает ее организацию, которая, во-первых, определяет состав элементов, необходимых для оплаты труда, во-вторых, образует определенный порядок взаимодействия этих элементов для осуществления принятого метода оплаты.

Наиболее распространена в государственном секторе экономики, на средних и крупных предприятиях, а также в разных учреждениях тарифная система оплаты труда. Организация оплаты труда для этого способа складывается из следующих элементов: техническое нормирование труда; тарифное нормирование заработной платы; форма и система оплаты труда; система доплат и надбавок к тарифной части заработной платы; система премирования; регулирование оплаты труда в системе коллективных договоров социального партнерства. Могут быть и другие элементы, например, при коллективных формах оплаты труда в дополнение к тарифной системе используются различные инструменты (корректирующие коэффициенты), при помощи которых уточняется реальное участие каждого работника в достижении общего результата трудавсего подразделения или вклад подразделения в конечные результаты труда предприятия.

Техническое нормирование труда представляет собой процесс установления технически обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ. В системе организации оплаты труда нормы используются для установления расценок, т.е. размеров оплаты труда за единицу фактически выполняемых работ. При повременной оплате труда нормы необходимы для расчетов нормированных заданий. Нормы численности служащих определяют наряду с другими факторами величину должностных окладов.

*2. Организация оплаты и материального стимулирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Среди основных компонентов рынка труда (спрос и предложение на рабочую силу, конкуренция между работниками, работодателями, работниками и работодателями) особое место занимает стоимость рабочей силы, с которой органически связаны ее цена и экономическая природа заработной платы. Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Это вполне естественная взаимосвязь, поскольку затраты в процессе труда (физических и умственных сил) должны быть возмещены, иначе человек не сможет при прежних физиологических условиях так же активно участвовать в производственной деятельности. Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей

силы, несет в себе затраты на содержание членов семьи работника, его образование, медицинское обслуживание, повышение профессионального уровня. Стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, полученное за результаты своего труда. Конкретной формой стоимости (цены рабочей силы в денежном выражении) и является заработная плата.

Заработная плата — денежная выплата, регулярно производимая нанимателем работнику за отработанное время, произведенную продукцию или другую конкретную деятельность работника. В условиях рыночных отношений заработная плата как форма стоимости рабочей силы может быть определена как основная часть объема жизненных средств, которые должен получить работник в обмен на свой труд. Комплексное рассмотрение сущности заработной платы позволяет выделить и проанализировать присущие ей функции: воспроизводственную — обеспечение возможности воспроизводства рабочей силы, основная часть жизненного фонда работников; стимулирующую (мотивационную) — важнейший материальный стимул, направленный на повышение заинтересованности в развитии производства, от которого зависит размер оплаты труда; социальную — реализация принципа социальной справедливости; учетно-производственную — отражение реального трудового вклада, конечных результатов работы трудового коллектива, мера участия живого труда в процессе образования цены продукта, его доля в совокупных издержках производства. Все присущие заработной плате функции представляют диалектическое единство и лишь в совокупности позволяют правильно понять ее сущность, противоречия в ней и проблемы, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда.

Под организацией заработной платы (ОЗП) понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты путем использования совокупности составных элементов (нормирования, тарифной системы, премий, доплат и надбавок). Принципы ОЗП — объективные, научно обоснованные положения, отражающие действия экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы. Выделяют следующие наиболее характерные принципы организации заработной платы: неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы; соответствие меры труда мере его оплаты; материальная заинтересованность трудящихся в достижении высоких конечных результатов труда; обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы. Механизм ОЗП представляет собой комплекс социальных, экономических, технических, организационных и психологических мер, призванных увязать меру труда с мерой его оплаты. Вся работа по организации заработной платы можно разбить на два этапа: разработки и регулирования. На этапе разработки проводится оценка качества труда, устанавливается размер тарифной ставки первого разряда или исходного оклада, определяется число разрядов (должностных категорий), устанавливаются межразрядные коэффициенты, намечается диапазон разрыва крайних точек тарифной сетки или схемы должностных окладов. Затем предусматриваются соответствующая увязка тарифной и надтарифной частей заработной платы, внутриотраслевая, межотраслевая и территориальная дифференциации ставок и окладов, конструирование структуры, форм и систем заработной платы. Этап регулирования преследует цель соблюдения намеченных пропорций в заработной плате, корректировку размеров ставок и окладов в зависимости от изменения ряда экономических, социальных и производственных условий. По принципам и процедуре осуществления указанных этапов ОЗП ведущие в промышленном отношении страны можно условно разбить на три группы: 1) США; 2) Япония; 3) страны Западной Европы.

«Американский» и «японский» типы ОЗП характеризуются крайней специфичностью. Третья группа стран является переходной, в «западноевропейском» типе ОЗП можно встретить элементы как «американского», так и «японского» типов тарифных

и надтарифных условий оплаты стоимости рабочей силы. «Американский» тип ОЗП базируется на оценке содержания работы и требований к исполнителю для ее выполнения. Отсюда повсеместное использование оценки работ и их описания, выявление места каждой работы в организационной структуре, разработка тарифных систем и схем должностных окладов, их корректировка и регулирование с учетом результатов труда, изменений экономических и производственных условий. «Японский» тип ОЗП строится на базе анкетных данных работника, т. е. исходя из возраста, пола, образовательного уровня, стажа работы и формы найма рабочей силы. Специфика разработки тарифной системы постоянных работников в Японии во многом предопределяется традиционной системой пожизненного найма. Доминирующую роль здесь играют графические методы (методы «профиля зрелости работника», «кривые должностных карьер», «кривые индивидуальной заработной платы» и пр.). Эти методы используются при ОЗП в отношении всех категорий лиц наемного труда. В этом случае за точку отсчета берется не год окончания вуза, а год поступления на работу. Суть графических методов ОЗП заключается в выявлении определенной зависимости уровня заработной платы от стажа работы. Считается, что по мере увеличения возраста и стажа работника повышается эффективность его труда, что должно компенсироваться увеличением получаемой им заработной платы. Такая зависимость выявляется с помощью графика, где на оси абсцисс устанавливается стаж работы с разбивкой через 3—5 лет, а на оси ординат — размеры окладов. На основе долголетнего опыта использования процедур определяются устоявшиеся тенденции взаимосвязи двух показателей, которыми руководствуются предприниматели при определении величины заработной платы в отношении каждого работника на основе его «производственной зрелости». «Западноевропейский» тип ОЗП разрабатывается в большинстве фирм и предприятий исходя из деления наемных работников на несколько квалификационных групп по времени их профессиональной подготовки. Эти три типа ОЗП в развитых странах не только сосуществуют, но и взаимопроникают друг в друга.

При организации оплаты труда на предприятиях используются: тарифные ставки; тарифно-квалификационные справочники (содержат требования к работникам и характеристику работ); тарифные сетки; минимальная оплата труда (устанавливается законодательно); региональные коэффициенты; минимальный прожиточный бюджет; правила индексации оплаты труда; правила начисления заработка; правила деления заработка между работающими; доплаты за работу в ночное время; доплаты за работу в тяжелых условиях; доплаты за работу в праздничные и выходные дни; доплаты за работу в сверхурочное время; доплаты за переработку нормативного времени работы; правила оплаты отпускного времени; правила оплаты времени учебы; правила оплаты времени болезни; правила расчета компенсации при потере трудоспособности; правила начисления премии и виды деятельности, подлежащие премированию; расходы работающих, компенсируемые организацией; правила участия в прибылях.

*3. Тарифное нормирование заработной платы. Формы и системы оплаты труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Дифференциация оплаты труда, связанная с его сложностью и квалификацией работника, осуществляется с помощью тарифного нормирования. Оно служит для разработки тарифных условий оплаты труда работников и служащих. Тарифное нормирование оплаты труда призвано выполнять следующие функции:

– государственной социальной гарантии обеспечения воспроизводства трудовых ресурсов. В соответствии с этим тарифные ставки и минимальные оклады не должны быть меньше установленного государством минимального размера оплаты труда, который, в свою очередь, должен соответствовать прожиточному минимуму трудоспособного человека;

– установление обоснованных различий в оплате труда работников в зависимости от уровня их квалификации и сложности выполняемых ими работ;



– создания преимуществ в оплате труда отдельным работникам, в наибольшей степени обеспечивающим достижение целей деятельности предприятия.

Тарифное нормирование предусматривает организацию оплаты труда на базе разработки внутриорганизационной тарифной системы, предполагающей установление на предприятии фиксированных норм оплаты труда за работу в пределах нормы труда. Такая организация оплаты труда гарантирует работнику получение заработной платы с учетом индивидуальных результатов труда. В настоящее время тарифное нормирование предусматривает установление отдельных условий тарифной оплаты для работников и служащих либо использование единой тарифной сетки для оплаты труда всех категорий персонала предприятия. Тарифное нормирование основывается на применении Общероссийского классификатора профессий работников, должностей служащих, тарифных разрядов, который является официальным изданием, утвержденным Госстандартом России, обязательным к применению и введенным в действие с января 1996 года. Важнейшими составными элементами тарифных условий оплаты труда являются: тарифно-квалификационные справочники; тарифные сетки для установления ставок оплаты труда выше минимальной ставки низшего разряда; минимальные тарифные ставки низшего разряда для оплаты труда работников и минимальные оклады для специалистов и служащих; доплаты и надбавки к тарифным ставкам в зависимости от условий труда, его интенсивности и т.д.; система районных коэффициентов к заработной плате.

Тарифно-квалификационные справочники – это сборники профессиональных тарифно-квалификационных характеристик, предназначенные для тарификации труда, дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работника, для обеспечения правильного подбора, расстановки и использования работников, а также для составления профессиональных образовательных программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала. В настоящее время применяется несколько разновидностей тарифно-квалификационных справочников (ТКС): Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий работников (ЕТКС), Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС), Тарифно-квалификационные характеристики отраслевых должностей служащих и отраслевых профессий работников, используемые в бюджетной сфере (ТКХ). ЕТКС работ и профессий работников – нормативный документ общедокументального значения, регулирующий вопросы тарификации работников на предприятиях и в организациях независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и подчиненности. ЕТКС обеспечивает межотраслевое и межрегиональное единство в тарификации труда работников различных профессий и на этой основе дифференциацию в уровнях оплаты их труда по квалификации. ЕТКС предназначен также для установления наименований профессий работников и для составления программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

– доплаты и надбавки к тарифным ставкам в зависимости от условий труда, его интенсивности и т.д.,

– система районных коэффициентов к заработной плате.

Тарифно-квалификационные справочники – это сборники профессиональных тарифно-квалификационных характеристик, предназначенные для тарификации труда, дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работника, для обеспечения правильного подбора, расстановки и использования работников, а также для составления профессиональных образовательных программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала.

В настоящее время применяется несколько разновидностей тарифно-квалификационных справочников (ТКС): Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий работников (ЕТКС), Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС), Тарифно-

квалификационные характеристики отраслевых должностей служащих и отраслевых профессий работников, используемые в бюджетной сфере (ТКХ).

ЕТКС работ и профессий работника – нормативный документ общедокументального значения, регулирующий вопросы тарификации работников на предприятиях и в организациях независимо от их организационно-правовых форм, форм собственности и подчиненности. ЕТКС обеспечивает межотраслевое и межрегиональное единство в тарификации труда работников различных профессий и на этой основе дифференциацию в уровнях оплаты их труда по квалификации. ЕТКС предназначен также для установления наименований профессий работников и для составления программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

В ЕТКС все многообразие работ и профессий работников подразделяется на несколько квалификационных групп в соответствии с их сложностью, точностью и ответственностью, т.е. квалификационным уровнем. Каждой такой группе работ присваивается соответствующий квалификационный тарифный разряд.

Тарификация труда на основе ЕТКС включает тарификацию работ и работников:

– тарификация работ – это определение разряда работы в зависимости от ее сложности согласно описанию, приведенному в тарифно-квалификационных характеристиках;

– тарификация рабочих – это присвоение квалификационных разрядов работников согласно требованиям тарифно-квалификационных характеристик справочника.

По каждому разряду работ в справочнике содержатся: характеристика работы, требования к знаниям работника и его умению работать, а также примеры работ. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих включает набор должностных характеристик. По каждой должности содержатся: описание должностных обязанностей работника, требования к знаниям и требования к квалификации по разряду оплаты. Тарифные сетки являются инструментом дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности и уровня квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент показывает во сколько раз уровень оплаты труда *i*-го разряда превышает уровень оплаты труда 1 разряда. При помощи тарифной сетки можно определить: средний уровень квалификации работников или сложности выполняемых работ, коэффициент соответствия среднего разряда работников среднему разряду работ, среднюю тарифную ставку по группе работников (работ), по подразделению или в целом по организации.

На практике построения тарифных сеток известны четыре основных типа 8 - разрядных сеток, характеризующиеся изменениями тарифных коэффициентов от разряда к разряду, которые могут нарастать равномерно, прогрессивно, регрессивно или смешанно. Выбор характера построения тарифной сетки на предприятиях во многом зависит от финансовых возможностей предприятия. Наиболее экономичным для работодателя является второй тип сетки, а наиболее справедливым в отношении работника – первый. Единая тарифная сетка (ЕТС) имеет 18 разрядов, каждому из которых соответствует определенный тарифный коэффициент. Размер тарифной ставки первого разряда устанавливается правительством РФ, а ставка работников остальных разрядов определяется умножением тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент. В основу построения ЕТС положены следующие принципы:

- 1) единство тарифной шкалы для всех работников организации;
- 2) группировка профессий работников и должностей служащих по признаку общности выполняемых работ. Категория работников при этом является сквозной для всех отраслей бюджетной сферы. В категории служащих выделены следующие группы: технические исполнители, специалисты, руководители и художественно-творческий персонал;
- 3) тарификация профессий работников и должностей служащих, отнесение их к

разрядам ЕТС по признаку сложности выполняемых работ: в основе ЕТС лежит 1 разряд. Все остальные приравниваются к нему с помощью тарифных коэффициентов.

*4. Доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Премирование персонала на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Общий размер получаемой работниками заработной платы, как правило, не ограничивается только заработком по тарифу. В зависимости от разнообразных условий труда на предприятиях используют разнообразные доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы. Они преследуют цель более полной оценки особенностей труда, его интенсивности, тяжести, опасности, важности, срочности и других условий.

Доплаты и надбавки являются разновидностями добавок к тарифной величине заработка, каждая из которых имеет свои принципиальные отличия. Доплаты — это добавки (прибавки) к тарифу, имеющие преимущественно компенсационный характер. «Преимущественно» потому, что доплаты не только компенсируют дополнительные затраты труда работника, но, и в какой-то мере стимулируют его. Прежде всего, они компенсируют ту часть работы, которая не нашла отражения в тарифе. Например, доплата за неблагоприятные условия труда компенсирует повышенные затраты энергии работника на преодоление негативных условий внешней производственной среды. Выполнение одной и той же работы в нормальных и неблагоприятных условиях труда потребует от работника разных трудозатрат. Повышенные затраты труда при неблагоприятных внешних санитарно-гигиенических условиях труда (повышенная или пониженная по сравнению с нормальной температура воздуха, повышенные шум, вибрация, запыленность и т.п.) компенсируются доплатами к тарифу.

Надбавки — это добавки (прибавки) к тарифу, имеющие преимущественно стимулирующий характер. Они направлены на поощрение работника за определенные заслуги. Слово «преимущественно» показывает, что надбавки в какой-то мере выполняют и компенсирующую роль. Доплаты и надбавки могут быть универсальными (обязательными), т.е. действующими во всех случаях, когда возникают условия для их применения, предусмотренные и регламентируемые трудовым законодательством, и инициативными, когда вопрос об их применении зависит от решения администрации предприятия. Распространенные виды доплат: за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (оплата, не менее чем в двойном размере); сверхурочную работу (первые 2 ч. работы оплачиваются не менее, чем в полуторном размере, последующие часы — не менее, чем в двойном размере); работу в ночное время (повышенная оплата устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором); выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы; интенсивность труда при работе на конвейерных линиях; увеличение зон обслуживания; бригадирам из числа работников, не освобожденных от основной работы; за выполнение работ различной квалификации (труд оплачивается по работе более высокой квалификации); выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда; совмещение профессий (доплата производится в соответствии с коллективным или трудовым договором) и др. Распространенные виды надбавок: за высокое профессиональное мастерство; высокие достижения в труде; выполнение особо важных или особо срочных работ; классность и др.

Доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы персонала устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором и трудовым договором.

Премии — это поощрительные выплаты за достижение определенных показателей в труде. Они могут быть частью некоторых систем заработной платы, таких как повременно-премиальная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная.

Все вопросы, связанные с премированием, должны быть отражены в премиальных положениях, которые разрабатываются для предприятий и отдельных его подразделений и утверждаются руководителем предприятия, а для подразделения — его руководителем. В премиальном положении должны быть выделены разделы: показатели и условия премирования; перечень работников, подлежащих премированию; размеры премий; периодичность премирования и сроки выплаты премий; источники финансирования премирования.

Выделяют следующие виды премирования: регулярное (ежемесячное, ежеквартальное, полугодовое, по итогам работы за год) за достижение и превышение установленных результатов производственной деятельности; единовременное (разовое); специальное. Регулярное премирование за достижение и превышение установленных результатов производственной деятельности может быть индивидуальным и коллективным. При индивидуальном премировании выделяются лучшие работники за высокое достижение индивидуальных результатов работы. Коллективное премирование направлено на стимулирование персонала к достижению общего высокого результата деятельности. Коллективная премия начисляется бригаде или подразделению работников, а затем распределяется между ними с учетом индивидуального вклада каждого в общие результаты труда подразделения. Система показателей премирования должна быть, прежде всего, ориентирована на достижение стратегических целей и задач предприятия. Важнейшими показателями, за которые устанавливаются премии, могут быть: рост производительности труда, сокращение затрат труда, рациональное использование рабочего времени; повышение качества продукции, работ, услуг; снижение издержек производства, экономия сырья, материалов, энергии; перевыполнение (если это необходимо и поощряется) производственных заданий; работа без брака и рекламаций, гарантированное качество обслуживания; рациональное использование техники и др.

Единовременные (разовые) премии могут дополнять регулярные премии или быть единственными. Такое поощрение может быть за выполнение особо важных и (или) особо срочных работ, по итогам смотров, конкурсов, выставок и т.п., к праздничным датам, юбилеям предприятия или отдельных работников. Специальные премии устанавливаются за рекордные достижения, новаторство, создание новой техники и технологии, за проявленное мужество при ликвидации аварии, спасение жизни человека, предотвращение какой-либо угрозы и т.п. Меры материального поощрения могут иметь вид ценных подарков, туристических путевок, путевок в дома отдыха и т.п. Основными источниками премирования на предприятии могут быть: часть фонда заработной платы, предусмотренная для премирования и включаемая в себестоимость продукции, работ, услуг; часть прибыли предприятия, предназначенная для премирования. Положения о премировании включаются в коллективный договор.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Охарактеризуйте способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда.
2. Охарактеризуйте способы и элементы организации оплаты и материального стимулирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
3. Охарактеризуйте механизм организации оплаты труда и материального стимулирования труда на предприятиях.
4. Охарактеризуйте механизм организации оплаты труда и материального стимулирования труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
5. Охарактеризуйте механизм тарифного нормирования заработной платы.
6. Раскройте формы и системы оплаты труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
7. Охарактеризуйте доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
8. Охарактеризуйте механизм премирования персонала на предприятиях сервиса

в сфере воздушного транспорта.

## 16. Трудовые отношения на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта

План лекции

1. Общая характеристика трудовых отношений. Проблема отчуждения на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

2. Принципы и опыт организации социального партнерства. Возможности согласования интересов социальных групп на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

3. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе коллективных договоров на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Справедливость.

*1. Общая характеристика трудовых отношений. Проблема отчуждения на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Анализ социально-трудовых отношений обычно проводят по трем направлениям: субъекты; предметы; типы. Субъектами социально-трудовых отношений являются индивиды или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемный работник, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей, государство.

Наемный работник — это человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель — это человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем. В частности, работодателем является руководитель государственного предприятия, который, в свою очередь, является наемным работником по отношению к государству.

Профессиональный союз создается для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности профсоюзов являются: обеспечение занятости, условия и оплата труда. Государство как субъект социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных ролях: законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах. Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают на различных уровнях: работник — работник; работник — работодатель; профсоюз — работодатель; работодатель — государство; работник — государство и др. Предметы социально-трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Принято различать три основные стадии жизненного цикла человека: от рождения до окончания обучения; период трудовой и (или) семейной деятельности; период после трудовой деятельности.

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

процессе трудовой деятельности. Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. По организационным формам выделяют следующие типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация и конфликт. Патернализм характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Она осуществляется под видом “отеческой заботы” государства о нуждах населения или администрации предприятия о его сотрудниках. Примером государственного патернализма может служить бывший СССР. На уровне предприятия патернализм характерен для Японии и для некоторых других азиатских стран. Партнерство наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. Отношения партнерства обеспечивают достижение синергетического эффекта от согласованной деятельности людей и социальных групп.

Конкуренция между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает эффективность рационально организованной конкуренции между конструкторскими коллективами.

Солидарность предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей. Чаще всего говорят о солидарности членов профсоюзов при отстаивании интересов наемного персонала.

Субсидиарность означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или иной союз, то субсидиарность может реализоваться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, не поддаваясь влиянию толпы.

Дискриминация — это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда. Дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности, конфессии и другим признакам. Проявления дискриминации возможны при выборе профессии и поступлении в учебные заведения, продвижении по службе, оплате труда, предоставлении услуг предприятия работникам, увольнении.

Равенство возможностей в социально-трудовых отношениях обеспечивается прежде всего системой законодательства. Для России это, прежде всего, Конституция РФ, ТК РФ и Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации”. Россия ратифицировала конвенции Международной организации труда (МОТ) о равенстве возможностей в сфере труда и занятости. Однако в действующей системе законодательства реально отражено равенство возможностей только при приеме на работу (ст. 3 ТК РФ) и оплате труда (ст. 132 ТК РФ).

Конфликт является крайним выражением противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты). Противоречия в социально-трудовых отношениях объективно неизбежны и при определенных условиях необходимы для развития экономических систем. В этом смысле конфликты могут быть полезны, так как они наиболее явно выражают интересы противоборствующих сторон. Однако, затяжные конфликты приводят к значительным потерям для предприятия, его сотрудников и экономики страны в целом. Этим определяется необходимость методов рационального управления конфликтными ситуациями. По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения

бывают двух типов: конструктивными, способствующими успешной деятельности предприятия и общества; деструктивными, мешающими успешной деятельности предприятия и общества. Конструктивными могут быть отношения либо сотрудничества, взаимной помощи, либо конкуренции, организованной так, чтобы способствовать достижению положительных результатов.

Деструктивные взаимоотношения возникают тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия. Интересы сотрудников предприятия могут различаться по ряду признаков: психофизиологические параметры (пол, возраст, здоровье, темперамент, уровень способностей и т. д.); национальность; семейное положение; образование; отношение к религии; социальное положение; политическая ориентация; уровень доходов; профессия; место в иерархии предприятия и др. Само по себе различие сотрудников предприятия по этим и другим признакам необязательно ведет к деструктивным взаимоотношениям. Основным условием эффективного сотрудничества является наличие объединяющей ситуации или идеи, перед которыми индивидуальные и групповые различия становятся несущественными.

Объединяющие ситуации — это война, стихийное бедствие, экологическая катастрофа, необходимость сохранения (выживаемости) предприятия в конкурентной борьбе, страх безработицы. Объединяющие идеи могут быть религиозными, социально-политическими, научными и др. К числу наиболее важных социальных взаимоотношений относятся взаимоотношения между руководителями и подчиненными.

Отчуждение — это форма отношения к труду, характеризующаяся настроениями бессмысленности, беспомощности, отстраненности [23, С. 506]. Бессмысленность труда ощущается людьми, которые, выполняя какую-то производственную операцию, часть работы, не представляют назначения конечного продукта, области его использования или полагают, что их деятельность не приносит пользы, а может быть, даже вредна обществу. Состояние бессмысленности, бесцельности возможно в любом виде деятельности. Чаще оно свойственно чиновникам, литераторам и политикам. Беспомощность может ощущаться сотрудником предприятия, который не имеет защиты перед произволом своего руководителя или собственника предприятия.

Отчуждение имеет ряд неблагоприятных последствий в психофизиологическом, экономическом и политическом аспектах. Психофизиологические последствия отчуждения обусловлены влиянием отрицательных эмоций на здоровье человека. Это приводит к нарушениям психики, а затем и физиологических функций организма. Экономические последствия отчуждения связаны с ослаблением мотивации к производительному и качественному труду. При современной технологии и организации производства это неизбежно скажется на экономических показателях предприятия. Политические последствия отчуждения проявляются в нестабильности социальных отношений, нарушениях контактов между различными группами населения, усилении экстремизма, влияя на принимаемые решения. Чувство беспомощности может ощущаться любым человеком перед коллективом, руководителем, представителями власти, криминальным миром.

Отстраненность обусловлена трудностями деловых и дружеских контактов, отсутствием перспектив профессионального и административного роста, неприятием ценностей коллектива, предприятия или общества. В настоящее время выделяют следующие формы участия сотрудников предприятия в принятии управленческих решений: информирование персонала об экономической ситуации и о планах администрации, возможность выражения мнений сотрудников о принимаемых решениях, участие в обсуждении решений с правом совещательного голоса; возможность участия в принятии решений с правами, равными правами администрации, использование права “вето” при решении отдельных вопросов, касающихся положения наемного персонала; право контроля деятельности администрации; право на коллективное управление

предприятием по принципу “один человек — один голос”. Можно выделить следующие основные условия преодоления состояний отчуждения на предприятии:

1. Каждый сотрудник должен быть убежден в общественной полезности изготавливаемой продукции и экологической безопасности производства. Цели фирмы должны быть отчетливо сформулированы и хорошо известны как общественности, так и персоналу. Следует отметить, что общественная полезность продукции является проблемой для многих фирм, в том числе всемирно известных.

2. Каждый сотрудник должен быть уверен, что его творческие способности могут быть использованы на предприятии. Для этого необходима общая ориентация на непрерывный процесс нововведений в изделиях, технологии, организации труда, производства и управления.

3. Характер взаимоотношений между сотрудниками, особенно между руководителями и подчиненными, должен соответствовать нормам профессиональной этики и представлениям о справедливости, сложившимся в данном обществе.

*2. Принципы и опыт организации социального партнерства. Возможности согласования интересов социальных групп на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

*Социальное партнерство* — это идеология, формы и методы согласования интересов социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия. Устойчивость общественной системы и эффективность рыночной экономики зависят, прежде всего, от характера взаимоотношений предпринимателей и работающих по найму.

Проблемы социального партнерства обычно рассматриваются исходя из послевоенного опыта стран Западной Европы, особенно ФРГ. Однако основные идеи согласования интересов капиталистов и рабочих были сформулированы значительно раньше. Чтобы понять сущность социального партнерства, необходимо исходить из истории взаимоотношений между основными классами общественных систем. В течение тысячелетий эти отношения были антагонистическими (рабы — рабовладельцы). К числу важнейших событий мировой истории относятся восстания рабов, крестьянские войны, социальные революции. Только со второй половины XX в. в развитых странах прекратились попытки насильственного изменения общественного строя.

Для разрешения социальных конфликтов предлагается два принципиально различных способа: 1) уничтожение частной собственности на средства производства, государственное управление предприятиями; 2) согласование интересов собственников и наемных работников. Первый путь наиболее последовательно выражен марксистами, которые исходят из непримиримости интересов капиталистов и рабочих. Важным условием функционирования общественного договора является высокий уровень гражданской зрелости населения. Экономической основой социального партнерства является оценка вклада различных социальных групп в создание дохода предприятия и национального дохода страны. В развитых странах можно отметить тенденцию к росту справедливого обмена результатами труда различных социальных групп, что является важной предпосылкой социального партнерства. Опыт послевоенных десятилетий показывает, что приближение к социальной справедливости практически возможно не через уравнивание доходов, а в результате роста эффективности производства на основе реализации творческого потенциала человека. Осуществление принципа равной оплаты за равный труд является одним из факторов, обеспечивающих рост эффективности экономики за счет выбраковки нерентабельных производств. Это определяется тем, что хозяин такого предприятия не имеет возможности повысить свою прибыль за счет снижения заработка рабочих.

Наиболее сложной проблемой организации социального партнерства в России является распределение дохода (добавленной ценности) предприятий. Эта проблема состоит в обосновании величин фондов оплаты труда базисного персонала ( $\Phi_0$ ), высшего руководства ( $\Phi_B$ ), авторов новых идей ( $\Phi_a$ ), фондов технического развития ( $\Phi_T$ ),



социального развития ( $\Phi_c$ ) и дивидендов ( $\Phi_d$ ). Известны предложения, направленные на повышение оплаты труда базисного персонала. Большинство из них сводятся к законодательному установлению доли фонда оплаты труда в величине добавленной ценности, остающейся после уплаты налогов и других обязательных платежей. Чаще всего предлагается установить эту долю в размере 70%. Такой норматив обычно обосновывают опытом предприятий развитых стран и структурой их национального дохода. Основные недостатки указанного подхода: предлагаемый норматив определения фонда оплаты труда никак не связан с эффективностью работы предприятия; этот норматив не учитывает различий вклада социальных групп предприятия в увеличение добавленной ценности.; не учитывается зависимость уровня оплаты труда предприятий от социально-экономической ситуации в регионе.

В развитых странах рационально организованная конкуренция заставляет руководителей предприятий повышать эффективность производства и оплату труда. Вместе с тем и в развитых странах вследствие асимметрии информации о доходах предприятий постоянно увеличивается разрыв в доходах топ-менеджеров и рабочих. Нет сомнений, что в России разрыв в доходах на отечественных предприятиях не меньше, чем в развитых западных странах. В отличие от развитых стран, в отечественной промышленности отсутствует действенная конкуренция на рынках продукции и ресурсов, которая заставляет предпринимателей в развитых странах инвестировать в новые технологии и повышать заработную плату рабочих и инженеров. В условиях рыночной экономики эти меры не должны предполагать прямого вмешательства государства в хозяйственную деятельность предприятий. Одним из таких решений может быть принятие закона, в соответствии с которым в организациях коммерческого сектора минимум заработной платы должен увеличиваться в соответствии со средним ростом производительности труда в соответствующей отрасли региона.

*3. Регулирование оплаты труда в системе социального партнерства на основе коллективных договоров на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта. Справедливость*

Работник должен быть защищен от произвола предпринимателя. Соглашения и коллективные договоры призваны обеспечить согласование интересов указанных сторон, что представляется важной функцией социального государства. На общегосударственном, региональном, территориальном, межотраслевом и отраслевом уровнях в процессах согласования интересов участвуют представители трех сторон: предпринимателей, работников и органов исполнительной власти. Документ, вырабатываемый в результате таких переговоров, называют соглашением. На уровне предприятий в процессе согласования взаимных интересов участвуют две стороны: работодатель и работники или их представители, в результате этих переговоров заключается коллективный договор. Установлены следующие виды соглашений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное и др. (по договоренности сторон двух- или трехсторонние). В генеральном соглашении устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. В региональных соглашениях определяют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъектов РФ. Основным содержанием отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений, заключаемых между общероссийскими профсоюзами и их объединениями, общероссийскими объединениями работодателей и государственными структурами, являются положения об оплате труда, механизме ее регулирования, о доплатах компенсационного характера. Для работников отдельных профессий могут заключаться профессиональные тарифные соглашения. В тарифных соглашениях устанавливаются минимальные тарифные ставки и оклады, порядок их индексации, тарифные сетки и схемы должностных окладов, перечень и механизм применения доплат и надбавок для работников отрасли, профессии. Соглашения заключают на срок до трех лет. Система социального партнерства помимо законодательно

установленных юридических норм и правил имеет в своей основе и некоторые объективные экономические закономерности.

В России справедливость ценится не меньше свободы. В США и Англии на первом месте свобода, но справедливость занимает вполне достойное место в шкале ценностей, особенно среди не самых богатых. Вообще, о справедливости больше говорят бедные, чем богатые, что вполне естественно три принципа справедливости: а — принцип равных свобод; б — принцип равных возможностей; в — принцип обеспечения достойного существования бедных. Необходимо стремиться к максимизации использования способностей людей при соблюдении ограничений, норм и законов, необходимых для устойчивости общественных систем. В цивилизованной стране должны быть четко определены правовые и этические границы свободы, которые обязательны как для людей, так и для организаций. В первом приближении справедливость целесообразно рассматривать как равенство возможностей. Различное понимание справедливости проявляется в сферах и направлениях реализации равенства возможностей: 1) распределение общественного богатства и продуктов труда; 2) защита достоинства и имущества граждан; 3) доступность образования и медицинской помощи; 4) развитие и использование природных способностей; 5) поведение на рынках труда, товаров и ресурсов; 6) участие в управлении предприятием, деятельности региональных и государственных органов власти.

Первый из этих аспектов часто сводится к равенству в имуществе и потреблении. Второй аспект справедливости — равенство возможностей в защите достоинства и имущества граждан — характеризуется тем, что в законодательстве всех цивилизованных стран, конвенциях Международной организации труда и других документах международных организаций подчеркивается равенство всех граждан перед законом, необходимость защиты их чести, достоинства, имущества.

Различия в доходах и собственности существенно влияют на доступность образования и медицинской помощи. Однако, всем гражданам цивилизованных стран обеспечивается возможность получения среднего образования и основных медицинских услуг. Равенство возможностей для развития и использования природных способностей человека является одной из важных характеристик справедливости общественных отношений. В условиях рыночной экономики справедливость часто рассматривается как равенство возможностей на рынках труда, товаров и ресурсов. Практически это то, что понимается под справедливой конкуренцией, проблемы и предпосылки которой рассматриваются в работах по общей экономической теории. Возможности участия в управлении предприятиями, а также в деятельности органов власти являются важным аспектом справедливости в демократическом обществе. Формы взаимосвязей показателей эффективности и справедливости определяются целями и условиями функционирования социально-экономических систем. Так, при разработке моделей оптимизации промышленного предприятия в условиях рыночной экономики критерий оптимальности, как правило, должен отражать экономические показатели (массу прибыли, объем реализации, долю рынка и т. д.). Для этого случая этические нормы, в том числе показатели справедливости (например, степень дифференциации доходов), будут относиться к системе ограничений. В моделях оптимизации развития регионов и страны роль правовых и этических показателей существенно возрастает. Эти показатели должны учитываться как в ограничениях, так и в критериях оптимальности. Модели крупных социально-экономических систем следует разрабатывать как многокритериальные. Основным условием достижения синергетического эффекта взаимодействия является физиологическая, психологическая, интеллектуальная и духовная совместимость людей, составляющих данный коллектив. Совместимость обеспечивает достижение нелинейного эффекта за счет использования таких качеств членов коллектива (команды), которые при индивидуальной работе не могли бы проявиться. Модели взаимодействия людей в производственных системах можно классифицировать по следующим основным

признакам: тип взаимодействия; направленность интересов участников; наличие синергетического эффекта; отношения между участниками взаимодействия; характер управляющих (мотивирующих) воздействий.

**Контрольные вопросы и задания:**

1. Что характеризуют трудовые отношения?
2. Назовите субъектов трудовых отношений.
3. Кто может быть работодателем?
4. В чем отличия патернализма от партнерства и субсидиарное?
5. Что может объединять людей в производственных системах?
6. Чем характеризуется отчуждение как форма отношения к труду?
7. Каковы последствия отчуждения для предприятия и общества?
8. Как преодолеть отчуждение?
9. В чем сущность обогащения труда?
10. Чем характеризуются отношения социального партнерства?

## **17. Трудовое поведение на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

**План лекции**

1. Трудовое поведение: понятие, структура. Виды трудового поведения на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
2. Механизм регулирования. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования.
3. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

*1. Трудовое поведение: понятие, структура. Виды трудового поведения на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

К числу ведущих категорий социологии труда относятся социальное поведение и его модификации — трудовое, экономическое, организационное, функциональное, коммуникационное, производственное, демографическое, нормативное и девиантное. В них отражены свойства основных субъектов социальной жизни: личности, группы, коллектива. *Социальное поведение* — производная компонента социальной среды, которая преломляется в субъективных характеристиках и актах действующих лиц, а также результат субъективной детерминации человеческой активности. В этом смысле его можно понимать как процесс целенаправленной активности в соответствии со значимыми интересами и потребностями человека. Оно, с одной стороны, сложнейшая система адаптации и приспособления личности к разнообразным условиям, способ функционирования в системе конкретного социума. С другой — активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые человек самостоятельно проектирует и открывает для себя, соотносясь со своими собственными представлениями, ценностями и идеалами. Разновидностью социального поведения являются трудовая деятельность и трудовое поведение.

*Трудовая деятельность* — это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственной организации. Ставятся следующие цели: • создание материальных благ, средств жизнеобеспечения; • оказание услуг различного целевого назначения; • разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов; • накопление, консервация, передача информации и ее носителей и т.д.

Трудовая деятельность — независимо от способа, средств и результатов — характеризуется рядом общих свойств: функционально-технологическим набором трудовых операций, предписанной рабочим местам функциональной программой; набором соответствующих качеств субъектов труппа, зафиксированных в

профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках; материально-техническими условиями и пространственно-временными рамками реализации; определенным способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами и условиями их реализации; нормативно-алгоритмизированным способом организации, с помощью которого формируется поведенческая матрица индивидов, включенных в производственный процесс (организационно-управленческой структурой).

*Трудовое поведение* — это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса. Это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающий определенный уровень личностной идентификации. Структуру трудового поведения можно представить следующим образом: циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния; маргинальные (от лат. *maiynalis* — находящийся на краю) действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса в другой; поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения; действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений; акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств; спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием; осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения; действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Трудовое поведение можно дифференцировать по следующим основаниям: предметно-целевой направленности; глубине пространственно-временной перспективе достижения определенной цели; контексту трудового поведения, т.е. по комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации, во взаимодействии с которыми разворачивается все многообразие поступков и действий; методам и средствам достижения конкретных результатов в зависимости от предметно-целевой направленности трудового поведения и его социокультурных образцов; по глубине и типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения и т.д. Трудовое поведение отражает функциональный алгоритм производственного процесса, представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности; является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения; выступает динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и профессиональных установок, которые интернализированы индивидом в процессе социализации и конкретного жизненного опыта; отражает характерологические черты личности работника; есть определенный способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду.

2. *Механизм регулирования. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования*

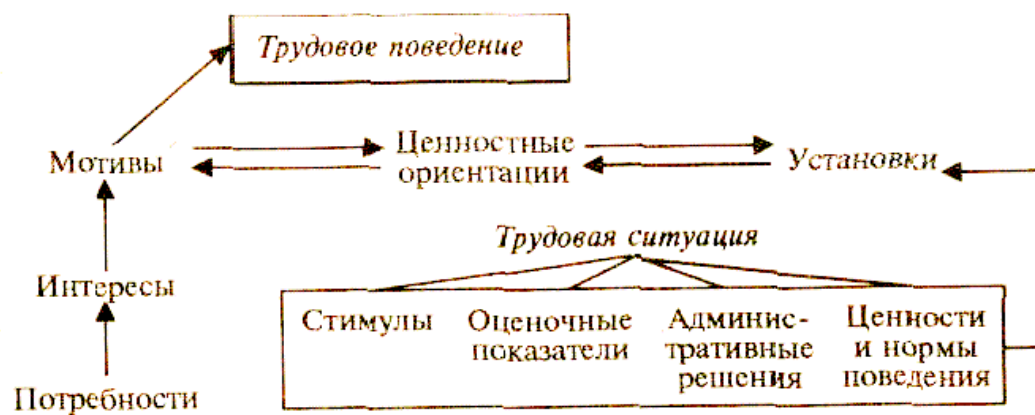


Рис. 17.1. Механизм регулирования трудового поведения

На рис. 17.1 показаны различные составляющие трудового поведения: *потребности* — нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом; *интересы* — реальные причины действий, формирующиеся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни; *мотивы* — осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение); *ценностные ориентации* — разделяемые личностью социальные ценности, являющиеся целью жизни и основными средствами ее достижения и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения индивидов; *установка* — общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта; *трудовая ситуация* — комплекс условий в которых протекает трудовой процесс; *стимулы* — внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

### 3. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта

Для выявления степени осуществления традиционных позитивных видов поведения в социологические опросы, как правило, включается блок вопросов, отражающих производственные требования к работнику и соответствующих сложившемуся представлению о “хорошем” или “плохом” работнике. Так, в ходе социологического опроса работников обычно ставится задача обнаружить стремление и сам факт проявления социально одобренного поведения по следующим основаниям: выполнение и перевыполнение норм выработки; повышение качества своей работы и продукции; рационализаторская и изобретательская деятельность; точное соблюдение требований технологии производства и т.д. Все это виды исполнительского поведения. К управленческому поведению рабочих традиционно относят участие его в управлении и самоуправлении производством, в обмене опытом и т.д. Безусловно, к характеристикам трудового поведения необходимо подходить гибко. Можно фиксировать виды поведения, которые характеризуются как хозяйские, но можно и наоборот. Трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов: социальных и профессиональных характеристик работников, условий работы в широком смысле (включая условия труда и быта на производстве, оплату труда и т.д.), системы норм и ценностей, трудовых мотиваций. Оно направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей.

Поведение можно рассматривать в зависимости от целей, которые ставит перед собой исследователь. Функциональное поведение. Это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места. Функциональное поведение присуще любому трудовому процессу независимо от степени сложности и специализации. Различия наблюдаются только в преобладании физических

или умственных нагрузок. В одном случае доминируют физические, а в другом умственные нагрузки. Экономическое поведение. Всякое поведение должно ориентироваться на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов. Применяя свои профессиональные способности в процессе производства, индивид постоянно ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсацией. В противном случае, если не будет компенсации (товарно-денежной, натуральной, экономической, социальной), то начнется падение интереса к такого рода деятельности. Можно сформулировать следующие виды экономического поведения: “максимум дохода ценою максимума труда”, “гарантированный доход ценою минимума труда”, “минимум дохода при минимуме труда” и “максимум дохода при минимуме трудам. Существуют различные формы экономического поведения в сфере распределения и потребления. Экономическое поведение характеризуется понятием эффективность. Применительно к производственной и трудовой деятельности эффективность часто определяется как соотношение между затратами и результатом. Данную характеристику можно отнести как к производству, так и к работнику. Под экономической эффективностью труда на рабочем месте обычно понимают производительность труда, затраты рабочего времени, материалов, топлива, электроэнергии и т.д. Социальный эффект, получаемый в результате трудовой деятельности, выражается в характере воспроизводства работника, в сбережении и развитии его физических и духовных сил, накоплении знаний, навыков, умений. На экономическое поведение оказывает влияние ряд факторов: технический (использование новой техники и технологии), организационный (как улучшается организация производства и труда), социально-экономический (влияние условий, содержания труда, его нормирования и оплаты), социально-психологический (удовлетворенность трудом, морально-психологический климат в коллективе), личностный (образовательный и культурный уровень работника), общественно-политический (это солидарность наемных работников, деятельность профсоюза и т.д.). Важным фактором, детерминирующим экономическое поведение работника, является его отношение к форме собственности (когда работник является полным или частичным собственником средств производства).

Организационное и административное поведение. Его суть состоит в формировании позитивной мотивации членов трудовой организации. Для этих целей активно используют различного рода стимулы: моральные, материальные, социальные. Субъекты организационного поведения — отдельные работники, социальные группы, которые действуют в рамках функциональных, нормативных и социокультурных ограничений, позволяющих им регулировать и соотносить процессы достижения своих специфических целей с целями и задачами тех производственных организаций, в структуру которых они включены. Стратификационное поведение. Это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального или должностного продвижения. Адаптивно-приспособленческое поведение. Оно проявляется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды и т.д. Такое поведение обнаруживает себя в фазе первичного вхождения работника в производственный процесс, коллектив, профессиональную среду. Происходит постепенное вращение человека в профессиональную и социальную среду, формирование четко определенной линии трудового поведения. Такое поведение можно наблюдать везде. К нему относятся и такие виды поведения, как *конформистское* — приспособление к установкам других лиц, особенно вышестоящих в иерархической ступени управления, и *конвенциональное* — форма приспособления индивида, работника к сложившейся или постоянно изменяющейся поведенческой структуре, постоянно возобновляющаяся система компромиссов.

Церемониальные и субординационные формы поведения. Они проявляются на

различных уровнях организационной иерархии, выполняя ряд функций. В частности, обеспечивают сохранность, воспроизводство и передачу значимых ценностей, профессиональных традиций, обычаев и образцов поведения, поддерживают устойчивость и интеграцию работников с организацией в целом. Эти виды поведения связаны с реализацией служебного, профессионального и должностного этикета. Они базируются на объективно заданной субординационной структуре профессионального и должностного подчинения, формы признания, сохранения и поддержания авторитета власти и властных полномочий. Но, в этом поведении можно наблюдать различного рода деформации, когда, например, власть трансформируется в официальные и неофициальные привилегии, не имеющие ни экономического, ни социального оправдания.

Характерологические формы поведения. Это эмоции и настроения, которые реализуются в поведении. Личность может подавлять других своим волевым или должностным темпераментом, демонстрируя качества, к которым нужно приспособляться. Людей с такой формой поведения часто называют моральными вампирами. Несовместимость характерологических форм поведения у двух и более лиц является причиной конфликтов и конфликтных ситуаций в трудовой организации. Одна из разновидностей этой формы поведения — *спонтанное*, немотивированное поведение, возникающее под воздействием сильных эмоций в экстремальных, нестандартных ситуациях. Последствия спонтанного поведения отрицательно сказываются на трудовом процессе, усиливают негативную мотивацию работников, способствуют отказу (явному или скрытому) от выполнения заданий и распоряжений.

Деструктивные формы поведения. Это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса. Можно выделить следующие формы такого поведения: *противоправное*; *административно-управленческое*, связанное с превышением прав и полномочий, с прямым невыполнением обязанностей; *дисфункциональное* (профессиональная некомпетентность); *индивидуально-целое*, носящее крайне эгоистический характер, направленное на реализацию сугубо личных интересов; *групповой эгоизм*; *имитационное* поведение, псевдоактивность; виды группового и индивидуального поведения, связанные с сохранением *консервативных* привычек и традиций, которые в той или иной мере сдерживают инициативу, творчество, новаторство; *девиантное*, связанное с реализацией ассоциативных привычек и склонностей.

**Контрольные вопросы и задания:**

1. Дайте характеристику понятий “трудовая деятельность” и “трудовое поведение”.
2. Раскройте структуру трудового поведения.
3. По каким основаниям можно дифференцировать трудовое поведение?
4. Какие основные виды трудового поведения вы знаете?
5. Расскажите о механизме формирования трудового поведения.
6. Расскажите о разных формах трудового поведения.
7. В чем основной смысл рыночных преобразований?
8. Расскажите, как формируются новые условия хозяйствования на уровне предприятия.

## **18. Планирование труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

План лекции

1. Задачи и формы планирования труда. Определение трудоемкости производственной программы.
2. Определение трудоемкости производственной программы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
3. Планирование численности персонала на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

## *1. Задачи и формы планирования труда. Определение трудоемкости производственной программы*

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. Если целью деятельности любой коммерческой организации является извлечение прибыли, то целью внутри производственного 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 подразделениям; 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 указывать, 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.

*2. Определение трудоемкости производственной программы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Трудоемкость производства задает величину таких показателей, как численность персонала и производительность труда, поэтому расчет трудовых показателей необходимо начинать с обоснования плановой трудоемкости производственной программы. Численность персонала и его состав будут определять фонд оплаты труда. Трудоемкость производственной программы рассчитывают как сумму трудоемкости каждого изделия (работы), умноженной на планируемый объем его выпуска (производства работ). Трудоемкость производства включает в себя частичные трудоемкости: а) технологическую ( $T_t$ ) — складывается из затрат труда основных рабочих; ее рассчитывают попроизводственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям; б) обслуживания ( $T_o$ ) — отражает затраты труда вспомогательных работников, занятых обслуживанием производства; ее расчет производят по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделий; в) производственную ( $T_{пр}$ ) — суммы трудоемкости технологической и обслуживания на выполнение каждой единицы работы и всей их суммы; г) управления ( $T_u$ ) — отражает затраты труда руководителей, специалистов и прочих служащих; часть таких затрат, которые непосредственно связаны с изготовлением изделий, прямо относят на эти изделия, другую часть, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относят к ним пропорционально производственной трудоемкости.

Полная трудоемкость производственной программы ( $T_p$ ) включает в себя все затраты труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы. Различают трудоемкость нормативную, плановую и фактическую. Нормативную трудоемкость определяют на основе действующих трудовых нормативов и норм труда. Ее используют для установления общей величины трудозатрат, необходимых для изготовления отдельных изделий и выполнения всей производственной программы. Плановая трудоемкость вновь осваиваемой продукции должна соответствовать ее нормативной величине. Для уже выпускаемой в прошлом периоде продукции она отличается на величину снижения трудозатрат, планируемых за счет реализации технических и организационных мероприятий.

Расчет снижения трудоемкости такой производственной программы осуществляют с учетом сроков реализации оргтехмероприятий. Фактическая трудоемкость отражает сумму трудозатрат на выпущенный объем продукции (выполненный объем работ, услуг). Ее рассчитывают для анализа производства, выявления резервов снижения трудозатрат. От расчетов трудоемкости зависит обоснованность расчетов всех других трудовых

производственных показателей, поэтому расчеты требуют высокой квалификации разработчиков.

### *3. Планирование численности персонала на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Для планирования численности персонала необходимы расчеты: баланса рабочего времени одного среднесписочного работника, численности работников по категориям — руководителей, специалистов, других служащих, работников; 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. Списочная численность персонала определяется числом работников, принятых на постоянную или временную работу сроком от одного дня и более по каждому календарному дню.

Среднесписочную численность персонала за месяц, квартал, год (человек) рассчитывают как среднеарифметическую величину списочной численности за каждый календарный день принятого для расчета периода. Если работникам не может быть установлен объем работ или нормы обслуживания, их численность рассчитывают по числу рабочих мест. При этом составляют перечень рабочих мест, определяют потребность работников для каждого из них и умножают ее на число рабочих мест. Для средних и крупных предприятий плановую численность служащих находят по каждой их функциональной группе на основе нормативов численности служащих. После расчета численности служащих составляют штатное расписание. При планировании численности служащих используются централизованно разработанные нормативы по разным функциям управления. Среди них: общее (линейное) руководство основным производством (Нл); разработка и совершенствование конструкции изделий или состава продукта (Нк); технологическая подготовка производства (Нт); обеспечение производства инструментом и оснасткой (Ни); стандартизация и нормализация продукции, технологических процессов и других элементов производства (Нет); оперативное управление основным производством (Нп); ремонтное и энергетическое обслуживание

(Нр.о); совершенствование организации производства и управления (Но.у); контроль качества продукции (Нкк); технико-экономическое планирование (Нт-э); материально-техническое снабжение, кооперирование и сбыт продукции (Но); оперативное управление основным производством (Ни); организация труда и заработной платы (Нот); бухгалтерский учет и финансовая деятельность (Нб); комплектование и подготовка кадров (Нкк); охрана труда и техника безопасности (Нт.б); хозяйственное обслуживание (Нх); общее делопроизводство (Нд). Нормативы численности устанавливаются на основе учета факторов, которые влияют на объемы работ, выполняемых служащими. Расчеты производятся по каждой группе специалистов: технологов, механиков, энергетиков, экономистов, бухгалтеров, менеджеров различной специализации и т.д. Рассчитанная на основе нормативов численность служащих может быть скорректирована в зависимости от особенностей предприятия.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Охарактеризуйте задачи и формы планирования труда.
2. Раскройте понятие трудоемкости производственной программы.
3. Раскройте понятие трудоемкости производственной программы на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.
4. Охарактеризуйте механизм планирования численности персонала на предприятиях.
5. Охарактеризуйте механизм планирования численности персонала на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

**19. Система социальных гарантий на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

План лекции

1. Понятие социальной защиты.
2. Основные направления социальной защиты в сфере труда.
3. Социальные институты.

*1. Понятие социальной защиты*

В имеющихся отечественных публикациях встречается множество трактовок понятия социальной защиты и обозначаемой им реальности. Система социальной защиты в широком смысле — это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования: трудоспособным гражданам — за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства; социально уязвимым слоям — за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума. Социальная защита в узком смысле — это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни. Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, т.е. систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой — институциональную, т.е. систему институтов, ее обеспечивающих (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации). В полном своем проявлении социальная защита должна охватывать следующие направления: обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима, защита от факторов, снижающих жизненный уровень; создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами; создание условий, обеспечивающих удовлетворение определенного минимума (в объеме общественных возможностей и с учетом национально-исторической специфики) потребностей граждан в образовании,

медицинской помощи и т.д.; обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства; обеспечение экологической безопасности членов общества; защита граждан от преступных посягательств; защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципам правового, демократического государства; создание условий, исключающих вооруженные социальные и межнациональные конфликты; защита от политического преследования и административного произвола; обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления; создание благоприятного психологического климата в обществе в целом, в отдельных ячейках и структурных образованиях, защита от психологического прессинга; обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни. В XX в., когда традиционное капиталистическое общество фактически трансформировалось в новую социально-экономическую систему — социально ориентированное рыночное хозяйство, сложились мощные системы социальной защиты, охватывающие как общество в целом, так и структурные образования хозяйственного организма: предприятия, фирмы, акционерные общества, кооперативы, трудовые организации и т.д. К настоящему времени на Западе имеется несколько моделей систем социальной защиты граждан: американская, европейская, японская, в рамках которых имеются свои разновидности. Им присущи некоторые общие черты и наряду с этим специфические, национальные. Преобразования в РФ усиливают социальную защиту граждан, но требуется предпринимать гораздо больше усилий по социальной защите в некоторых важных сторонах жизнедеятельности человека: защиты от безработицы, инфляции, материальной не обеспеченности значительной части граждан и т. п. Главным остается защита от снижения жизненного уровня трудящихся и от безработицы, а на конкретном предприятии — это забота об условиях и содержании труда, организации и системе оплаты труда работников. Многие важные функции по социальной защите работающего населения осуществляются на уровне предприятия, хотя на социальной защите завязана целая система социальных институтов.

## *2. Основные направления социальной защиты в сфере труда*

Любая социальная защита строится на социальных гарантиях, которые также представляют собой определенную систему. Гарантии должны: регулировать рынок рабочей силы через смягчение возникающих противоречий между ее спросом и предложениями; содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества (никто не должен против своей воли оставаться без работы); рассчитываться на все категории трудоспособного населения, особо выделяя при этом нуждающихся. Система гарантий должна учитывать структуру населения конкретного региона, которая по трудовому потенциалу может быть разделена на следующие группы: пригодных для работы в современных условиях; тех, кто может быть использован лишь после соответствующей профессиональной подготовки; кто может работать, но, при создании подходящих условий труда; кто вообще не может работать; кто не стремится работать. Для полной ясности о социальных гарантиях приведем некоторые выписки из законодательства по этому вопросу.

1. Гарантии в реализации права на труд: свобода выбора занятий и работы; государство признает оплачиваемую занятость как основу образа жизни; государство бесплатно содействует в подборе подходящей работы; безработных государство бесплатно обучает новым профессиям и т.д.

2. Дополнительные гарантии некоторым категориям граждан: молодежи; пенсионерам; одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей; женщинам, воспитывающим детей дошкольного возраста и детей инвалидов; безработным; освобожденным из мест заключения; беженцам и т.д.

3. Профсоюзы активно содействуют занятости трудоспособного населения.

4. Создаются все необходимые условия и гарантии профессиональной подготовки и переподготовки безработных.

5. Для привлечения безработных к трудовой деятельности организуются общественные работы.

6. Работодатели обязаны социально гарантировать занятость населения.

7. В условиях социально-экономического реформирования общества государство гарантирует материальную и социальную поддержку населения.

8. Закон строго определяет размер пособий по безработице.

9. Закон определяет также условия и сроки выплаты пособия по безработице и т. д.

### 3. Социальные институты

В любом государстве имеется целая система социальных институтов, осуществляющих социальную защиту граждан. *Социальный институт* — это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института. Первые из названных видов (классов) социальных институтов именуется некоторыми социологами социально-организационными институтами, вторые — социально-нормативными. Важнейшим и наиболее мощным социально-организационным институтом является *государство*, которое представляет собой сложную институциональную систему, т.е. состоит из различных институтов. Важную роль в выполнении функций социальной защиты играют такие институты, как страховые компании, различные специализированные фонды, благотворительные организации, а также общественные и политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев. Институтами, призванными защищать работников наемного труда, являются *профессиональные союзы*. В настоящее время наряду с традиционными профсоюзами, претерпевшими существенное обновление, появились новые рабочие организации, “независимые” профсоюзы. Однако считать только их защитниками работников наемного труда, а традиционные профсоюзы квалифицировать как “официальные” и отказывать им в праве выступать в качестве защитника, несправедливо. Изменившиеся профсоюзы по праву стали именоваться независимыми, так как они выступают представителями работников наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур. Основная деятельность как “зависимых”, так и независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ перешла в русло использования в своей деятельности для защиты прав и интересов трудящихся форм и механизмов социального партнерства. Суть этого механизма состоит в проведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождении компромисса и выработки на этой основе приемлемых решений. Принципы социального партнерства и трехстороннего сотрудничества нашли свое институциональное воплощение в создании Российской Федерацией на общегосударственном уровне трехсторонней комиссии и соответствующих органов на нижестоящих ступенях иерархической лестницы. Эти институты могут рассматриваться как особая разновидность и именоваться *институтами социального согласия*. Наряду с социально-организационными в обществе имеется множество социально-нормативных институтов, которые не воплощаются в какой-то организации, а существуют и функционируют сами по себе, играя определенную роль в социальной защите. Важным социально-нормативным институтом в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время тарифные соглашения, контракты, коллективные договоры и т.д. Распространяясь на более низкие уровни иерархической организации общества, институциональная система социальной защиты достигает такой структуры как предприятие. Предприятия, учреждения, фирмы, кооперативы и другие трудовые организации сами являются социальными институтами и играют важную роль в обществе. Основная производственная деятельность не предусматривает социальную защиту прав и интересов работников. Стремление к достижению основных целей (повысить эффективность производства, снизить себестоимость, повысить качество

производимой продукции и т.д.) может привести к нарушению их прав и интересов. Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает *профсоюзная организация*. Важно обеспечить социальную защиту работников в случае банкротства предприятия, его закрытия или перепрофилирования. Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является *коллективный договор*. Суть этого договора кардинально изменилась в настоящее время, потому что наемным работникам нужна надежная юридическая база социальной защищенности. Другим важным социально-нормативным институтом, который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты, является *трудовой контракт*. Его нельзя однозначно и безусловно оценить именно как институт социальной защиты, но он может быть им, если контрактная система на предприятии (трудовой организации) отрегулирована таким образом, что предусматривает специально систему обеспечения прав работников, если в нем четко оговаривается ответственность работодателя за несоблюдение обозначенных в контракте социально-экономических гарантий. Сегодня можно говорить о трех его компонентах: институциональном, использующем весь перечень существующих институтов социальной защиты; инструментальном, включающем используемые средства для решения задач социальной защиты; деятельном, когда применяются различные формы деятельности институтов по выполнению функций социальной защиты — нормотворческая, организационная, переговоры социальных субъектов и т.д. Как функционирует этот механизм в России выясняют обычно с помощью социологических исследований. Основные принципы механизма социальной защиты, которая: должна быть встроена в систему экономических отношений, базироваться на эффективном труде работающих; не может быть ограничена гарантиями только в какой-либо одной сфере жизни; должна опираться на национальные и культурные традиции народов, учитывать их; должна базироваться на ином принципе мышления. Граждане в первую очередь должны стремиться защитить себя сами, а не ждать или добиваться определенных политических решений по данному вопросу; активно развивает и формирует у людей элементы самозащиты.

***Контрольные вопросы и задания:***

1. Расскажите об истории формирования концепции социальной защиты.
2. Дайте характеристику понятия “социальная защита”.
3. Какие направления охватывает социальная защита?
4. Дайте характеристику понятия “социальный институт”.
5. Перечислите основные социальные институты, осуществляющие защитные функции.
6. Раскройте роль профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников.
7. Расскажите об основных принципах социальной защиты.
8. В чем основное предназначение социальных гарантий?
9. Приведите некоторые положения из законодательства о социальных гарантиях трудоспособному населению.

**20. Системы управления человеческими ресурсами на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта**

**План лекции**

1. Структура систем управления человеческими ресурсами.
2. Рынок труда и управление занятостью.
3. Основные характеристики рынка труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта.

## *1. Структура систем управления человеческими ресурсами*

Управление человеческими ресурсами осуществляется на различных уровнях: от мирового сообщества до подразделений предприятия. Любое цивилизованное государство разрабатывает нормативные документы по: условиям труда на всех предприятиях; соотношениям в оплате труда на государственных предприятиях и в учреждениях (так называемой бюджетной сфере); управлению занятостью населения; пенсионному обеспечению; помощи безработным, инвалидам и малообеспеченным слоям населения; организации взаимоотношений представителей работодателей и работников. Органы управления человеческими ресурсами в регионах основное внимание уделяют вопросам занятости, социальной политики, регулирования взаимоотношений работодателей и работников на уровне региона. Структура систем управления человеческими ресурсами предприятия зависит от его размеров, выпускаемой продукции, квалификации управляющих, традиций и других факторов. На предприятиях России до последнего времени функции управления персоналом разделены между отделами кадров, подготовки кадров, организации труда и заработной платы, главного технолога, техники безопасности и лабораторией социально-психологических исследований. При этом отдел кадров подчиняется заместителю директора по кадрам и режиму (на некоторых заводах он называется заместителем по кадрам и социальным вопросам); отдел труда и заработной платы — заместителю директора по экономическим вопросам, отделы главного технолога и техники безопасности — главному инженеру (техническому директору); отдел подготовки кадров — заместителю директора по кадрам или главному инженеру. Помимо указанных отделов на крупных и средних предприятиях в цехах имеются подразделения по труду и заработной плате. Основные функции отдела кадров, как правило, связаны с оформлением приема и увольнения сотрудников, ведением учета изменений в характеристиках персонала, выдачей различного рода справок, выполнением поручений руководителя предприятия и директивных органов. Функции отдела труда и заработной платы обычно концентрируются на проблемах тарификации работ, начисления и учета заработной платы, разработке инструкций в этой области. Расчет фондов оплаты труда практически выполняется либо отделом труда и заработной платы, либо плановым отделом. На многих предприятиях отдел труда занят также расчетами норм труда. В отделе главного технолога выполняется проектирование технологических процессов, оснастки, специального оборудования, а также производятся расчеты по установлению норм труда. На предприятиях развитых стран функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании. В составе этой службы выделяются подразделения или сотрудники (в зависимости от размеров предприятия) по следующим основным группам функций: планирование численности персонала; анализ и регулирование условий труда; обеспечение безопасности труда; отбор персонала, оформление на работу, увольнение; организация труда; оценка и аттестация персонала; повышение квалификации; оплата труда; социальные проблемы персонала; организация взаимоотношений между администрацией, профсоюзами, работниками.

## *2. Рынок труда и управление занятостью*

Теория рыночной экономики рассматривает рынок труда в системе рынков экономических ресурсов (факторов). Вместе с тем важно учитывать, что труд обладает существенными отличиями от других экономических ресурсов. Это обусловлено психологическими, социальными и политическими аспектами трудовой деятельности, которые определяют особую роль рынка труда в системе социальных отношений и особое внимание, которое уделяется ему со стороны государства. Рынок труда, прежде всего, является механизмом согласования интересов лиц, работающих по найму, и работодателей. Кроме того, на рынке труда проявляются интересы государства, обусловленные необходимостью управления социальными отношениями. Основой анализа рынка труда является установление спроса на рабочую силу и ее предложения. Согласно классической теории точка пересечения кривых спроса и предложения («крест

Маршалла”) определяет цену труда (уровень заработной платы) и количество занятых. Спрос на рабочую силу зависит от экономической конъюнктуры, степени механизации труда, соотношения затрат на оплату труда и на оборудование. Предложение рабочей силы определяется трудовым потенциалом (численностью трудоспособного населения, его здоровьем, нравственностью, активностью, уровнем образования, квалификацией, мобильностью), возможной величиной заработной платы, традициями и обычаями. Влияние традиций и социально-психологической ориентации человека на предложение труда одним из первых исследовал М. Вебер. Он показал, что увеличение ставок оплаты труда далеко не всегда приводит к росту занятости и интенсивности труда. Человек, ориентированный на определенный уровень удовлетворения материальных потребностей, не будет стремиться увеличить время и интенсивность труда после достижения соответствующего уровня заработка [7, 1990. С. 80]. В последующем П. Самуэльсон трактовал эту ситуацию с позиций соотношения между величинами заработной платы и свободного времени.

### *3. Основные характеристики рынка труда на предприятиях сервиса в сфере воздушного транспорта*

Структура рынка труда характеризуется соотношением профессионально-квалификационных и социальных групп, по которым анализируются спрос и предложение. Сегментация рынка труда является важнейшей характеристикой его структуры, определяющей разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы. Принято выделять первичные и вторичные рынки труда. Первичный рынок труда формируется наиболее привлекательными видами работ, т. е. такими, которые обеспечивают стабильность занятости, высокий уровень оплаты, возможности профессионального роста. Вторичный рынок труда, наоборот, — работами, где нет гарантии занятости, низок уровень оплаты, ограничены перспективы профессионального роста. Выделение первичного и вторичного рынков обусловлено прежде всего различиями в квалификации работников, техническом и организационном уровне предприятий; существенную роль играет также дискриминация по полу, возрасту, социальному положению и другим признакам. В графических моделях сегментации рынка труда первичный рынок обычно представляется ядром, а вторичный — периферией, т. е. расположенными вокруг ядра кольцами, характеризующими уровни стабильности условий получения работы. [27, С. 147]. Национальные рынки труда формируются под влиянием традиций, уровней технологического развития, качества жизни населения и других факторов. В частности, рынок труда США характеризуется высокой мобильностью населения, высокими ставками оплаты при относительно низких гарантиях занятости. Японский для основной части персонала предприятий, относительно невысокой мобильностью населения, меньшими, чем в США и развитых странах Европы, уровнями оплаты. Основным отличием рынка труда России является высокий уровень скрытой безработицы, которая, с одной стороны, является резервом расширения производства, а с другой — может стать существенным фактором дестабилизации социальных отношений при ухудшении экономической конъюнктуры. К важным характеристикам рынка труда относятся показатели эластичности, которые определяют степень влияния социально-экономических факторов на изменение спроса и предложения труда. В частности, коэффициент эластичности спроса по цене труда показывает, на сколько процентов уменьшается занятость (численность работающих) при увеличении заработной платы на 1%. В относительно коротких периодах спрос на рынке труда нельзя считать эластичным. Это объясняется тем, что в развитых странах отношения занятости регулируются системами индивидуальных контрактов и коллективных договоров, которыми определены уровни оплаты труда и гарантии сохранения рабочих мест на срок не менее одного года.

Коэффициенты эластичности на на рынке труда зависят от изменений цен на потребительских рынках, так как величина заработной платы в длительном периоде



(более одного года) зависит от динамики цен на товары и услуги. Кроме того, надо учитывать зависимость спроса на труд от конъюнктуры, как общей экономической, так и на отраслевых рынках.

**Контрольные вопросы и задания:**

1. Каковы функции органов управления человеческими ресурсами?
2. Что определяют генеральные и отраслевые соглашения по труду?
3. Как формируется спрос на труд?
4. От чего зависит предложение труда?
5. Что характеризуют коэффициенты эластичности спроса и предложения труда?

## СЛОВАРЬ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ

*Безработные* - лица, которые по действующему законодательству могут быть приняты на работу и активно ее ищут.

*Благо* — то, что может удовлетворить потребности человека.

*Внешний рынок труда* — это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли.

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

*Демография* (греч. δῆμος — народ, γράφω — пишу) — это наука о закономерностях воспроизводства населения, о зависимости его характера от социально-экономических, природных условий, миграции, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений и дающая рекомендации по их улучшению.

*Доход* — мера возможности приобретения благ в результате использования одного или нескольких ресурсов.

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

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

*Капитал* — ресурс в форме запаса, который является источником дохода человека или организации.

*Карьера* — это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека (последовательность занимаемых должностей, мест и положений в организации).

*Качество жизни* — степень удовлетворения потребностей человека, определяемая по отношению к соответствующим нормам, обычаям и традициям, а также по субъективной оценке благополучия.

*Квалификация* зависит от уровня специальных знаний и практических навыков работника и характеризует степень сложности выполняемого конкретного вида работы.

*Конкуренция* - наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его.

*Конъюнктура рынка* — это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда.

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

*Мотивация* — это воздействие на поведение человека для достижения личных,

групповых и общественных целей.

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

*Норма* — правило или величина, служащие для регулирования взаимоотношений между людьми и установления количества ресурсов.

*Организация* — система из двух и более человек, деятельность которых координируется в соответствии с целями данной системы или системы, частью которой является данная система.

*Отбор* — процесс, в котором организация отбирает из списков заявителей лицо или лиц, наилучшим образом подходящих по критериям для вакантного места, принимая во внимание условия окружающей обстановки.

*Политика занятости* — это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

*Потребность человека* — ощущение недостатка в чем-либо или стремление к чему-либо.

*Предложение рабочей силы* — это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе — источника средств существования.

*Прием на работу* — это ряд действий, предпринимаемый для привлечения кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей организации.

*Профессия* - комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства.

*Профессиональный отбор* — это процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы.

*Работодатель* — наниматель, который может быть представлен разными “фигурами” в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности.

*Рентабельность* в общем случае характеризуется отношением прибыли от данного вида деятельности к соответствующим затратам труда, материалов и других ресурсов.

*Ресурсы* — то, из чего или благодаря чему производятся блага.

*Рынок* — это система добровольного обмена благ, ресурсов и прав пользования ими при отсутствии отношений иерархии или иных отношений административной координации.

*Рынок труда* - система общественных отношений “согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.

*Сегментация рынка труда* — это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами.

*Собственность* — блага и ресурсы, принадлежащие человеку или социально-экономической системе на основе установленной законами системы прав владения, пользования, наследования и др.

*Социально-экономическая система* — множество межличностных и межгрупповых отношений, обусловленных процессами производства, распределения и обмена благ и ресурсов.

*Социальный институт* — это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых деятельностью соответствующего института.

*Социальная поддержка населения* — государственные гарантии и обеспечение конституционных прав граждан, связанных с удовлетворением их насущных социально-экономических потребностей.

*Специальность* — это дальнейшее разделение труда в пределах профессии.

*Спрос на рабочую силу* — отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени.

*Труд* как процесс — вид деятельности человека по производству благ и ресурсов, необходимых для потребления в домашнем хозяйстве, или для экономического обмена, или для того и другого.

*Трудовой процесс* — это деятельность человека по производству благ и ресурсов.

*Трудовой конфликт* — это противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников.

*Условия труда* - характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника организации.

*Факторы трудовой адаптации* — это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса.

*Фонд заработной платы* — это сумма средств, получаемых сотрудниками организации за определенный период (день, месяц, квартал, год) в соответствии с оценками затрат и результатов труда.

*Эффективность* — соотношение между затратами ресурсов и полученными результатами, которые определяются количеством и качеством произведенных благ. *Эффективность* - такое состояние экономической системы или такое распределение ресурсов, при котором улучшение по одному параметру невозможно без ухудшения по другому параметру.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Конституция РФ* (принята всенародным голосованием 12.12.1993): [Текст] – [Электронный ресурс] – [Режим доступа]: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) - Дата обращения - 15.08.19
2. *Трудовой Кодекс РФ* от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019): [Текст] – [Электронный ресурс] – [Режим доступа]: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) - Дата обращения - 15.08.19
3. *Федеральный Закон РФ “О занятости населения” № 1032-1* от 19 апреля 1991 г.: [Текст] / [Электронный ресурс] - [Режим доступа]: <http://base.garant.ru/10164333/> - Дата обращения – 15.08.19
4. *Федеральный Закон РФ “Об образовании в Российской Федерации” № 273* от 29 декабря 2012 г.: [Текст] / [Электронный ресурс] - [Режим доступа]: <http://base.garant.ru/70291362/> - Дата обращения – 15.08.19
5. *Автономов В. С.* Модель человека в экономической науке. СПб.: Экономическая школа, 1998
6. *Аоки М.* Фирма в японской экономике. СПб.: Лениздат, 1995
7. *Вебер М.* Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990
8. *Всемирная организация здравоохранения: Основные документы* / Под ред. Р. Калимо, М. А. Эль-Батами, К. Л. Купера. Женева, 1989
9. *Всеобщая декларация прав человека* (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948): [Текст] / [Электронный ресурс] - [Режим доступа]: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120805/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/) - Дата обращения – 15.08.19
10. *Конвенция Международной организации труда № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики»* (заключена в Женеве 22.06.1962: [Текст] / [Электронный ресурс] - [Режим доступа]: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120805/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805/) - Дата обращения – 15.08.19
11. *Грейсон Дж., О'Дейл К.* Американский менеджмент на пороге XXI века. М.: Экономика, 1991
12. *Иноземцев В. Л.* А" Теории постэкономической общественной информации.

М.: Таурис, 1995

13. *Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера.* — М., 1995
14. *Клейнер Г.* Механизмы принятия стратегических решений на предприятиях // Вопросы экономики, 1998. № 8
15. *Клини С.* Введение в метаматематику. М.: ИЛ, 1957
16. *Lippens W., Schmitz-Ohlstedt F.* Im Kreislauf der Wirtschaft. Koln: Bankverlag, 1988.
17. *Магун В.* Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1995. № 1
18. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. М.: Прогресс, 1993
19. *Мэйтланд Ян.* Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе.- М.: ЮНИТИ, 1996. - С. 17
20. *Никифорова А.Л.* Рынок труда: занятость и безработица.— М.. 1991.- С. 10—23
21. *Российский рынок труда /* Под ред. Масловой И.С. — М., 1993. — С. 108 — 111
22. *Синк Д. С.* Управление производительностью. М.: Прогресс, 1989
23. *Смелзер Н.* Социология. М.: Феникс, 1994.
24. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэкгиз, 1962.
25. *Смысл жизни: Антология /* Под ред. Н. К. Гаврюшина. М.: Прогресс-Культура, 1994.
26. *Франкл В.* Психотерапия на практике. СПб.: Ювента, 1999
27. *Экономика труда и социально-трудовые отношения /* Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996
28. *Экономика и социология труда : учеб. для вузов /* Б. М. Генкин. — 7-е изд., доп. — М. : Норма, 2007. — 448 с.
29. *Экономика труда /* Е.А. Егорова, О.В. Кучмаева. - М., Московская финансово-промышленная академия, 2004. - 80 с.
30. *Экономика и социология труда: Учебник для вузов /* В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. — М.: ЮНИТИ, 2000. - 407 с.