

Министерство образования и науки Российской Федерации
Нижекамский химико-технологический институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

А.А. Стародубова

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

**Нижекамск
2015**

УДК 331

С 71

Печатается по решению редакционно-издательского совета Нижнекамского химико-технологического института (филиала) ФГБОУ ВПО «КНИТУ».

Рецензенты:

Султанова Д.Ш., доктор экономических наук, профессор;

Дырдонова А.Н., кандидат экономических наук, доцент.

Стародубова, А.А.

С 71 Экономика труда : учебное пособие / А.А. Стародубова. – Нижнекамск : Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2015. – 84 с.

В учебном пособии рассмотрены теоретические и практические основы экономики труда. Учебное пособие может применяться для подготовки к сдаче зачета, для выполнения контрольной работы по дисциплинам «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами».

Пособие предназначено для студентов всех форм обучения по направлению подготовки бакалавриата 38.03.02 «Менеджмент» профили «Производственный менеджмент», «Управление малым бизнесом», «Маркетинг», «Управление проектами», по направлению бакалавриата 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика предприятий и организаций».

УДК 331

© Стародубова А.А., 2015

© Нижнекамский химико-технологический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ», 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Понятие и участники экономики труда	6
2. История управления человеческими ресурсами	7
3. Международная организация труда	9
4. Современные тенденции управления человеческими ресурсами	10
5. Характеристика трудовых ресурсов	12
6. Движение трудовых ресурсов	15
7. Виды миграции	19
8. Инвестиции в человеческий капитал	21
9. Модель инвестиций в человеческий капитал	25
10. Характеристика рынка труда	28
11. Спрос и предложение на рынке труда	30
12. Безработица	37
13. Виды безработицы	41
14. Стратегии работодателей и работников в трудовых конфликтах	44
15. История развития профсоюзов	48
16. Производительность труда	50
17. Причины низкой производительности труда	53
18. Мотивация сотрудников к повышению производительности труда	56
19. Вовлеченность персонала	58
20. Итоговое тестирование	63
Литература	70
Приложения	71

ВВЕДЕНИЕ

Целью освоения дисциплины «Экономика труда» является изучение экономических закономерностей построения и осуществления трудовых процессов, факторов и условий их эффективности, экономических отношений людей, возникающих по поводу использования труда в масштабе страны, отрасли, региона, на предприятиях, в организациях, учреждениях.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **знать**:

- а) закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровне;
- б) основные понятия, категории и инструменты экономической теории и прикладных экономических дисциплин;
- в) основные особенности российской экономики, ее институциональную структуру, направления экономической политики государства.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **уметь**:

- а) выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий;
- б) анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;
- в) прогнозировать на основе стандартных теоретических и эконометрических моделей поведение экономических агентов, развитие экономических процессов и явлений, на микро- и макроуровне;
- г) представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи;
- д) организовать работу малого коллектива, рабочей группы;
- е) разрабатывать проекты в сфере экономики и бизнеса с учетом норма-

тивно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **владеть**:

а) современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;

б) современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне.

1. ПОНЯТИЕ И УЧАСТНИКИ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Экономика труда – дисциплина, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов.

Управление человеческими ресурсами (англ. Human Resources Management) - направление менеджмента, означающего оптимальное использование возможностей сотрудников и факторов производственной среды для достижения целей организации.

Участники:

- Федеральная миграционная служба России;
- Международная организация труда;
- профсоюзы;
- работники или сотрудники;
- работодатели;
- Пенсионный фонд, Фонд социального страхования;
- Федеральная служба государственной статистики;
- Федеральная служба по труду и занятости (включая центр занятости и инспекцию по труду).

2. ИСТОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

I этап: XVIII в. - Англия (английская промышленная революция, первые профсоюзы).

Причина: массовое производство усиливало недовольство условиями труда.

Должность: руководители стали нанимать специалистов, занимавшихся отношениями с рабочими (их называли «секретари благополучия»).

Функции: противостояние попыткам создать профсоюзы; устройство школ и больниц; контроль за условиями труда.

Исследователи:

- первым, кто рассматривал труд как науку, был Адам Смит (Англия) в 1748 году (он связывал экономический рост и разделение труда);

- Д. Рикардо (Англия) рассматривал человека и его место в трудовом процессе;

- А. Маршалл (Англия) дал определение труда;

- Ф. Тейлор (США) основал научный подход к организации труда.

События:

- 1818 год - английский промышленник **Роберт Оуэн** первым в мире ввел положение о защите трудящихся и создал комиссию по социальным вопросам;

- 1864 год - в Лондоне основан 1-й Интернационал «Международное товарищество рабочих»;

- 1886 год - событие послужившее причиной **празднования «1 мая»** - Чикаго, США, мирная забастовка за сокращение рабочего дня до 8 часов (вместо 15 часов) закончилась убийствами и тюремным заключением;

- 1900 год - в Париже создано первое объединение защиты трудящихся.

II этап: 1919 год - Франция.

Причина: создание **Международной организации труда** (принятие конвенций) усложнило отношения с объединенными в профсоюзы работниками

ми.

Должность: стали создавать «отделы кадров» (20-30 годы XX века).

Новые функции: вести переговоры с профсоюзами; представлять интересы работодателя в суде и других государственных органах (знать трудовое законодательство).

Исследователи: Ф. Гилберт, Г. Форд.

III этап: 1940-е годы, во время II мировой войны - Англия, США.

Причина: из-за войны необходимо было в кратчайшие сроки обучить новых сотрудников, чтобы заменить ушедших в армию.

Должность: из общего менеджмента выделилось направление «управление персоналом», росла роль «отделов кадров».

Новые функции: подбор кадров, управление производительностью с учетом психологии.

Исследователи: мотивации трудовой деятельности с потребностями людей А. Маслоу 1943 год, Ф. Герцберг конец 1950-х годов.

IV этап: 1960 -1970 годы и в настоящее время – развитые страны.

Причина: глобальная неопределенность (экономические кризисы), появление **транспрофессионалов**, ослабление роли профсоюзов.

Должность: в школах бизнеса стали включать предмет «управление человеческими ресурсами» в 1960 годах, появились «специализированные организации по планированию человеческих ресурсов» в конце 1970 г., специалистов стали называть «**HR-менеджер**» от английского «Human Resources Management».

Новые функции: «Team Building» (построение команд); «Coaching» - обучение и развитие персонала (не даёт советов и жёстких рекомендаций, а ищет решения совместно с клиентом).

Исследователи: основатель «Управления человеческими ресурсами» Дуглас Макгрегор, 1960 год.

3. МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Международная организация труда – учреждение при ООН, занимающееся вопросами регулирования трудовых отношений путем переговоров трех сторон (правительство - предприниматели - трудящиеся).

Участниками являются 183 государства (штаб-квартира г.Женева, Швейцария). Создана в 1919 году, инициатор создания Франция. СССР и США вступили в 1934 году. За все время существования ни одна страна не вышла из Международной организации труда.

Принципы Международной организации труда:

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода объединения – условия прогресса;
- нищета – угроза для общества;
- все люди, независимо от расы, веры, пола имеют право на равные возможности.

Международная организация труда издает конвенции и рекомендации, все они носят рекомендательный характер, не обязательны к исполнению **(Приложение 1)**.

4. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Растет численность временно занятых работников, работающих по временным договорам, виртуальная занятость. Эти группы работающих в меньшей степени зависят от работодателя, обладают большими возможностями маневрирования на рынке труда.

Происходит совмещение профессиональных знаний (обязательно знание информационных технологий), которые приводят к появлению совмещенных профессий.

Наблюдается снижение доли производственных рабочих мест при увеличении доли непроизводственных. Устаевают понятия «умственный труд» и «физический труд». В мире на 1 рабочее место в производственной сфере приходится 3-4 места в непроизводственной.

Появились новые категории работников:

- **небрендовые работники** – могут увеличивать свои доходы за счет того, что выполняют более сложную работу и поэтому переходят на следующую ступень карьеры;

- мировая тенденция к росту **брендовых работников** – могут увеличивать свои доходы за счет того, что являются более известными (например, окончили зарубежный университет, стажировались за рубежом, имеют опыт работы за границей, в международной компании).

Профессии будущего:

- **эксперты по абсорбции** - люди, занимающиеся включением в экономическую жизнь страны лиц прибывших из других стран на постоянное место жительства (решают конфликты на религиозной и этнической почве);

- **урбанисты** продумывают инфраструктуру новых районов мегаполисов с целью комфортности, так как большинство жителей 75% к 2025 году будут проживать в городах;

- к 2025 году средний возраст жителей земли увеличится с 29 лет до 38

лет, поэтому возрастет потребность **в специалистах, работающих со стариками;**

- социобилдеры - это маркетологи, продвигающие товар в социальных сетях.

5. ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть численности населения страны, которая физически и умственно способна производить товары и услуги, зависит от официально установленных возрастных границ (**Приложение 2, 3**).

В таблице 5.1 показана численность населения, численность экономически активного населения, безработных, занятых в Российской Федерации за 2011-2013гг [3].

Таблица 5.1

Численность экономически активного населения, занятых, безработных в Российской Федерации за 2011-2013гг.

Показатель	2011г	2012г	2013г
Численность населения, млн.чел.	142,9	143,0	143,3
Экономически активное население, тыс.чел.	75779,0	75676,1	75528,9
Занятые, тыс.чел.	70856,6	71545,4	71391,5
Безработные, тыс.чел.	4922,4	4130,7	4137,4

Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин –16-60 лет (включительно), у женщин –16-55 года (включительно). В ряде стран нижняя граница установлена 14-15 лет, а в отдельных 18 лет (**Приложение 4**).

Самой первой страной, где стали выплачивать пенсии была Германия (1880 год); с 70 лет уходили на пенсию. В России пенсионный возраст был введен с 1932 года, так и не менялся.

В России один из самых низких в мире показателей пенсионного возраста — 60 лет для мужчин и 55 для женщин. К примеру, в Германии, Испании, Великобритании и США мужчины выходят на пенсию в 65 лет, японцы работают до 70 лет.

Уровень и продолжительность жизни в России и других странах тоже отличается. Если в Европе доживают в среднем до 80 лет, то в России жен-

щины живут 74,2 года, мужчины — 61,8 год.

Сегодня в России на 100 пенсионеров приходится 112 работающих, а к 2030 году соотношение сравняется, отмечают демографы.

На рисунке 5.1 показана структура численности населения в соответствии с Федеральным Законом «О занятости населения в РФ».



Рис. 5.1. Структура численности населения по закону «О занятости населения в Российской Федерации»

Понятие «экономически активное население» появилось в России с 1993 года в связи с рекомендацией Международной организаций труда.

Экономически активное население - лица, которые за период являются занятыми (берут из отчета статистики «О численности и заработной плате») и безработными (данные центра занятости).

Занятые по ФЗ «О занятости населения».

К **безработным** по закону «О занятости населения РФ» относят часть на-

селения со следующими характеристиками:

- трудоспособный возраст от 16 лет до пенсионного возраста;
- отсутствие заработка;
- доказанное стремление человека найти работу.

6. ДВИЖЕНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Процесс движения трудовых ресурсов является постоянным и непрерывным.

Различают три вида движения трудовых ресурсов: естественное, социальное, территориальное движение.

Естественное движение рассчитывается по следующим показателям:

- коэффициент рождаемости (**Приложение 5**);
- коэффициент смертности (**Приложение 6**);
- коэффициент естественного прироста (**Приложение 7**).

Коэффициент рождаемости находится по формуле 6.1:

$$k_p = \frac{P}{H} \times 1000, \quad (6.1)$$

где k_p – коэффициент рождаемости;

P – число родившихся за год на определенной территории;

\bar{H} – средняя численность населения (полу сумма численности на начало и конец года).

Коэффициент смертности находится по формуле 6.2:

$$k_{см} = \frac{Y}{H} \times 1000, \quad (6.2)$$

где $k_{см}$ – коэффициент смертности;

Y – число умерших за год на определенной территории.

Коэффициент естественного прироста находится по формуле 6.3:

$$k_{нр.ест} = \frac{P - Y}{\bar{H}} \times 1000 = k_p - k_{см}, \quad (6.3)$$

где $k_{нр.ест}$ – коэффициент естественного прироста.

В таблице 6.1 представлены показатели естественного движения трудовых ресурсов в Российской Федерации [3].

Таблица 6.1

Показатели естественного движения трудовых ресурсов в Российской Федерации

Годы	На 1000 человек населения		
	Коэффициент рождаемости	Коэффициент смертности	Коэффициент естественного прироста
1950	26,9	10,1	16,8
1960	23,2	7,4	15,8
1970	14,6	8,7	5,9
1980	15,9	11,0	4,9
1990	13,4	11,2	2,2
1995	9,3	15,0	-5,7
2000	8,7	15,3	-6,6
2001	9,0	15,6	-6,6
2002	9,7	16,2	-6,5
2003	10,2	16,4	-6,2
2004	10,4	15,9	-5,5
2005	10,2	16,1	-5,9
2006	10,3	15,1	-4,8
2007	11,3	14,6	-3,3
2008	12,0	14,5	-2,5
2009	12,3	14,1	-1,8
2010	12,5	14,2	-1,7
2011	12,6	13,5	-0,9
2012	13,3	13,3	0,0
2013	13,2	13,0	0,2

Социальное движение трудовых ресурсов – процесс изменения социального положения граждан (переход из контингента сельских жителей в городские, в браке или разведен, не женат).

Территориальное движение означает и смену места труда и места жительства (в форме миграции) рассчитывается при помощи расчета показателей:

- коэффициент прибытия;
- коэффициент выбытия;

- коэффициент валовой миграции;
- коэффициент миграционного сальдо (**Приложение 8**).

Коэффициент прибытия находится по формуле 6.4:

$$k_{прб} = \frac{Ч_{прб}}{Н} \times 1000, \quad (6.4)$$

где $k_{прб}$ – коэффициент прибытия;

$Ч_{прб}$ – численность прибывших за год на данную территорию.

Коэффициент выбытия находится по формуле 6.5:

$$k_{вб} = \frac{Ч_{вб}}{Н} \times 1000, \quad (6.5)$$

где $k_{вб}$ – коэффициент выбытия;

$Ч_{вб}$ – численность выбывших за год с данной территории.

Коэффициент валовой миграции находится по формуле 6.6:

$$k_{вм} = \frac{Ч_{прб} + Ч_{вб}}{Н} \times 1000, \quad (6.6)$$

где $k_{вм}$ – коэффициент валовой миграции.

Коэффициент миграционного сальдо находится по формуле 6.7:

$$k_{мс} = \frac{Ч_{прб} - Ч_{вб}}{Н} \times 1000, \quad (6.7)$$

где $k_{мс}$ – коэффициент миграционного сальдо.

В таблице 6.2 представлены показатели территориального движения трудовых ресурсов в Российской Федерации.

Таблица 6.2

Показатели территориального движения трудовых ресурсов в Российской Федерации за 2006-2013гг.

Показатели	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2011 год	2012 год	2013 год
Численность прибывших в РФ, чело- век	2122071	2284936	2215945	1987598	3415055	4196143	4496861
Численность выбывших из РФ, чело- век	1989752	2044993	1973839	1740149	3095294	3901213	4201002

7. ВИДЫ МИГРАЦИИ

Добровольная миграция – обуславливается осознанными решениями перемещающихся по демографическим мотивам (вступление в брак, объединение с родителями или детьми), экономическими соображениями (более привлекательные социально-экономические условия, оплата труда).

Вынужденная миграция – вызывается независящими от интересов мигрантов причинами: военными действиями, экологическими катастрофами, политическими и национальными конфликтами.

В Российской Федерации переселенцы и беженцы составляют 2 тыс.чел. в 2013 году, в 1995 году 272 тыс.чел.

Внутренняя миграция (внутри страны) – по федеральным округам, городам.

По федеральным округам мигрируют: 2 место Приволжский, 3 место Сибирский, 1 место Центральный округ. Из сел выбывают в город 25%, из города в деревню 19%.

Внешняя миграция (межгосударственная) – между странами.

В 2013 году в Российскую Федерацию прибывают мигранты из стран СНГ 88% (больше всего Узбекистан), 14% из Китая, Грузия 13%, 8% Корея, Германия 7%, Вьетнам 6%, из Турции 4%.

Из Российской Федерации в 2013 году выбывают в СНГ 79%, выбывают в Дальнее зарубежье: Китай 20%; Германия и Корея 10%; Вьетнам 6%; США, Грузия, Турция 4%; Индия, Израиль 3%, менее 1% Финляндия, Канада.

Внешняя миграция способ, которым российский бизнес пытается решить проблему кадрового дефицита. Большое внимание уделяют тем, кто успел поработать в Западной Европе или США, в крупных транснациональных компаниях. Передача знаний и навыков, трансферт ноу-хау – это одна из функций которые выполняют иностранцы, работающие в России.

Большинство мигрантов в Россию это мужчины средних лет, все они настроены на быстрый карьерный рост и большие заработки в России.

Европейцы относятся с восторгом к российскому рынку труда. Так как, уровень безработицы в Евросоюзе высокий (максимален в Польше, в Германии, Чехии, Франции).

Иностранные международные компании сталкиваются с тем, что российский персонал дороже многих зарубежных.

Получение рабочих виз в Россию сложный процесс и сдерживает миграцию.

Безвозвратная миграция (постоянная).

Возвратная миграция (временная), различают два вида:

- **сезонная** – перемещение мигрантов на период выполнения сезонных работ;

- **маятниковая** – передвижение населения от места жительства к месту работы, учебы (периодичность несколько дней).

Легальная миграция – без нарушения законодательных норм.

Нелегальная миграция – с нарушением законодательства.

Например, на начало 2014 года насчитывалось 3,6 млн. чел нелегальных мигрантов в РФ [3].

В России с 1992 года действует **Федеральная Миграционная служба**. Расчет квоты на въезд в Российскую Федерацию проводится исходя из заявок регионов России, с учетом потребностей различных сфер экономики в привлечении иностранной рабочей силы разного уровня квалификации.

Меры наказания за нелегальную миграцию:

- за привлечение иностранных граждан «без разрешений на работу у юридических лиц» и «без патентов для работы у частных лиц» установлен штраф, либо административное приостановление деятельности;

- за фиктивную регистрацию в квартирах - 3 года лишения свободы;

- депортация из страны.

8. ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

«Жаль что люди – не машины:

залил бензин и поехал».

(Степанов С.В.)

Труд не существует отдельно от людей, которые оказывают эти услуги. Поэтому работодателям приходится терпеть сотрудников.

Растущие требования к качеству рабочей силы побуждают руководителей уделять большое внимание образованию. Работодатели видят в этом гарантию успехов на товарном рынке, а работники – уверенные позиции на рынке труда.

Директор компании на вопрос: «Как сейчас обстоит дело с персоналом?» Отвечает: «Я не могу уволить несколько бездарей, так как боюсь, что не найду таких же, а как только найду, уволю». То есть, кадры – большая тема для большинства российских компаний.

Эффективность сотрудников в России не соответствует их стоимости (знания и навыки 30-40% сотрудников соответствуют занимаемой ими должности).

Соискатели жалуются что, долго ищут работу, а компании тем временем не могут найти подходящих сотрудников. *Вроде ВУЗов много, но амбиций слишком много, а знаний - мало. Поэтому порой проще предприятию покупать автоматизированную линию, чем нанять 500 квалифицированных рабочих.*

Многие компании открывают корпоративные учебные центры, те кто этим не занимаются сильно проигрывают.

Растущие требования к качеству рабочей силы побуждают руководителей уделять большое внимание образованию. Работодатели видят в этом гарантию успехов на товарном рынке, а работники – уверенные позиции на рынке труда.

Пример людей, не закончивших колледж: Марк Цукерберг, Стив Джобс, Билл Гейтс, Майкл Делл, Уолт Дисней.

Роберт Киосаки: «Это происходит потому, что большинству навыков

за которые наниматели будут платить большие деньги в будущем не учат в сегодняшних школах». Высокие отметки за тесты не имеют значения, нужно учиться, как нужно меняться, как приспосабливаться к переменам быстрее своих одноклассников.

В России получение образования на 2013 характеризуется следующими цифрами (таблица 8.1).

Таблица 8.1

Уровень образования в Российской Федерации за 1995г,2013г.

Уровень образования	2013 год	1995 год
Высшее образование	30%	20%
Техникум, колледж	26%	33%
11 классов или училище	39%	33
9 классов	4%	12%
не имеют образования	1%	2%
Итого:	100%	100%

Максимальное количество людей на 1 месте по получению высшего образования 65% из 100% в финансовой деятельности;

На 2 месте по получению высшего образования деятельность образования 50% из 100%;

На 3 месте по получению высшего образования недвижимое имущество, аренда предоставление услуг 48% из 100%.

Минимальное количество людей по получению высшего образования это:

1 место 9% из 100% с/х, охота, рыболовство;

2 место 15% из 100% гостиницы, рестораны;

3 место 18% из 100% транспорт, связь;

4 место 20% из 100% строительство;

5 место 21% торговля.

Под человеческим капиталом понимают способности человека (врож-

денные: физическая сила, здоровье, таланты; и приобретенные в течение жизни знания, опыт), использование которых приносит доход (высокую заработную плату, удовлетворение от работы).

Впервые, в 1961 году, словосочетание использовал американец Теодор Шульц, а его последователь Гэри Беккер придумал модель (рисунок 9.1). Все они получили Нобелевскую премию. Вывод этих ученых: образование делает людей более производительными, а хорошее здравоохранение сохраняет инвестиции в образование и даёт возможность производить.

Инвестиции в человеческий капитал – это вложения в виде затрат на образование, в течение всей жизни человека.

Затраты на образование можно разбить на следующие три группы.

Прямые затраты (расходы из собственного кармана), включающие плату за обучение, приобретение учебников, расходы на смену места жительства и поиск работы.

Упущенный заработок – заработная плата, которую мог бы получать человек, работая столько же часов, сколько потратил на учебу.

Моральный ущерб – поскольку получение образования является процессом трудным и длительным, поиск работы – утомительным и истощающим нервную систему, миграция приводит к расставанию с друзьями.

Обучение может осуществляться **в двух формах**: с отрывом от производства (университет) и на рабочем месте.

Обучение на рабочем месте – это инвестиции в человеческий капитал нанимателя, они могут быть связаны с отсутствием у работников нужных знаний или квалификации. Существует два типа такого обучения – *общее*, когда работники приобретают знания и навыки общего характера (например, обучаются работе на компьютере или иностранному языку). Так как полученные знания могут пригодиться в его дальнейшей работе во многих других фирмах, работодатели предпочитают нанимать уже обученную рабочую силу, а не инвестировать в общее обучение.

Второй тип обучения – *специализированное*. Оно дает знания необходи-

мые только данной фирме, это часто связано с уникальной технологией производства, таким образом полученные знания не могут быть использованы работником на другой фирме, они будут бесполезны. В этом случае для нанимателя риск, связанный с инвестированием минимален и он может взять на себя хотя бы часть расходов на обучение.

Однако затраты на образование с точки зрения предпринимателя не столь надежны, поскольку любой работник имеет право быстро покинуть предприятие. Существенную часть затрат берет на себя общество и сами занятые.

Знания, могут быть приобретены и **без дополнительных инвестиций**, то есть без расходов на формальное обучение (на практике и опыте коллег).

9. МОДЕЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Существует понятие «модель инвестиций в человеческий капитал на примере принятия решения об образовании». Эта модель может пригодиться абитуриентам при выборе будущей профессии.

На рисунке 9.1 представлена графическая модель инвестиций в человеческий капитал.

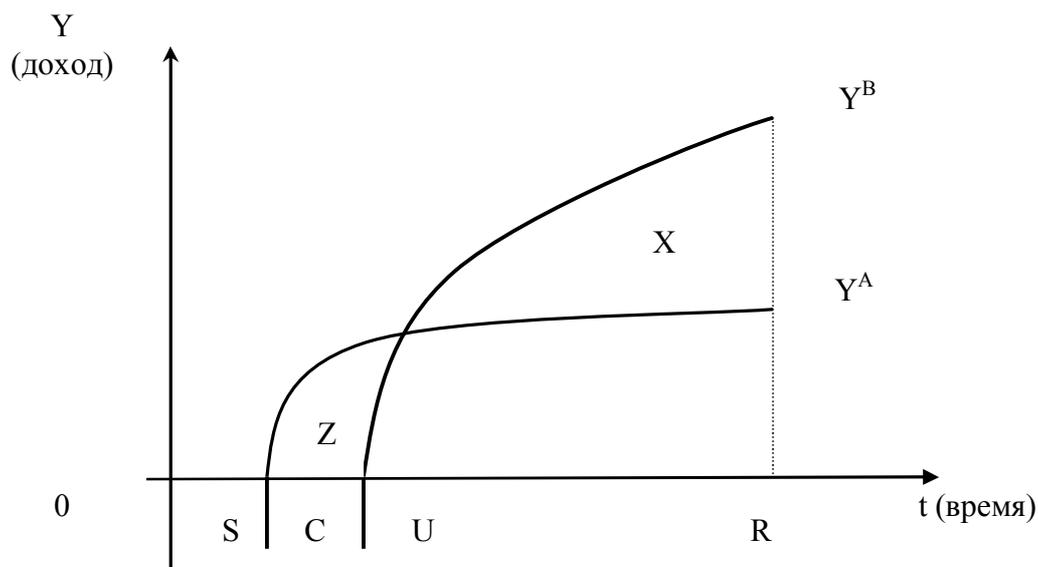


Рис. 9.1. Модель инвестиций в человеческий капитал

Представим, что человек окончивший школу в момент времени (S) имеет две возможности:

- он может сразу начать трудовую карьеру и получать заработок (Y^A) уже в году (S);
- продолжить обучение в течение (U-S) лет.

Второе решение потребует прямых затрат в размере (C), кроме того человек потеряет тот доход, который мог бы получить, работая все эти годы (упущенный заработок) (Z). Зато его доход (Y^B) очень скоро после начала карьеры станет выше, чем у менее образованного работника, и будет расти более быстрыми темпами до самой пенсии (R).

Из рисунка 9.1 видно, что максимальный доход определяется сопоставлением издержек ($C+Z$) и выгоды от образования (X). Таким образом, если приведенная к моменту (S) оценка дохода от образования выше, чем приведенная оценка издержек, то есть чистая прибыль положительна, то и решение о дальнейшем образовании принимается положительное.

Доходы и расходы относятся к разным периодам времени, поэтому необходимо учитывать инфляцию.

Из этой модели (рисунок 9.1) можно сделать следующие выводы:

- полученные знания обесцениваются с возрастом работника;
- образование выгоднее для молодых людей;
- образование выгоднее чем, больше разрыв между образованными и не образованными работниками;
- прямые расходы на обучение влияют на решение (если ради учебы приходится брать кредит, то решение может оказаться отрицательным, с другой стороны, государственные субсидии и стипендии, снизив прямые расходы, увеличат количество желающих учиться).

Понятие старости связано с профессией. Например, есть ряд профессий, для которых важен возраст сотрудника:

- дизайнер в возрасте до 30 лет;
- гимнастка в возрасте до 14 лет;
- адвокат в возрасте до 35 лет;
- модель в возрасте до 25 лет.

То есть, по мнению Роберта Киосаки: «Если вы не добились успеха к 40 годам, то не добьетесь его никогда. Пора подумать о начале новой карьеры, переквалифицироваться».

Вывод: если ваш ребенок не готов быстро переучиваться и меняться, то он будет отставать от жизни все больше и больше.

С 1990 года ООН рассчитывает показатель **индекс развития человеческого потенциала** - показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголе-

тия как основных характеристик человеческого потенциала (**Приложение 9**).

При подсчёте индекса учитываются три вида показателей:

- ожидаемая продолжительность жизни — оценивает долголетие.
- уровень грамотности населения страны (среднее количество лет, потраченных на обучение) и ожидаемая продолжительность обучения.
- уровень жизни, оценённый через ВНД на душу населения по паритету покупательной способности.

10. ХАРАКТЕРИСТИКА РЫНКА ТРУДА

Цена человека – его зарплата.

(английская пословица)

Рынок труда – совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги. *Роль рынка труда в экономике каждой страны велика в связи с тем, что большинство людей в любой стране получают доходы именно благодаря ему, продавая свой труд.*

Продаваемый **товар** – трудовые услуги.

Это придает рынку труда особенности:

- крайне разнообразен (*трудовые услуги официанта и трудовые услуги банкира весьма различны между собой*);

- не существует отдельно от людей, которые оказывают эти услуги;

- спрос здесь предъявляется не на трудовые услуги вообще, а на услуги определенной сложности (*например, не на услуги шоферов вообще, а на услуги водителей автобусов с определенным уровнем квалификации и опыта*);

- наряду с общенациональными существуют местные рынки труда (*например, рынок труда Краснодарского края*), на которых отношение спроса на трудовые услуги одного и того же типа и их предложения могут существенно различаться;

- рынок труда и технический прогресс зависит от мобильности людей.

Мобильность рабочей силы бывает двух видов: профессиональная и территориальная.

Под профессиональной мобильностью рабочей силы понимается способность человека овладевать разными профессиями и переучиваться в течение жизни.

Естественно, человек делает такой шаг только в том случае, если его

принуждают обстоятельства или ему это выгодно. Не редкость, когда меняют профессии люди даже с высшим образованием. Они садятся на студенческие скамьи и приобретают новые профессии, которые сулят им более выгодные условия труда. Аналогичная картина складывалась в России, у нас возник бум бухгалтерских курсов, куда пошли переучиваться массы работников. Они надеялись найти работу в коммерческих организациях и получить более высокий заработок, чем на прежнем месте работы [1].

Под территориальной мобильностью рабочей силы понимается способность и готовность людей менять место жительства ради получения работы.

Барьер территориальной мобильности – дефицит жилья.

Например, американские рабочие и служащие за свою жизнь меняют место работы 10 и более раз, из-за чего средний срок работы на 1 месте сократился до 3,6 года. Дело в том, что большинство наемных работников постоянно оглядываются по сторонам в поисках места, где за такую же работу платят получше. И если находят соответствующее место, то немедленно делают попытку перейти работать туда [1].

11. СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

За **предложение** на рынке труда отвечают работники, которые продают свои трудовые услуги.

За **спрос** на рынке труда отвечают работодатели, которые хотят эти услуги купить.

Спрос на рынке труда зависит от ситуации на товарных рынках. *Иными словами, трудовые способности токаря могут быть проданы на рынке труда лишь в том случае, если в стране есть спрос на продукцию машиностроительных предприятий.*

Ценой на рынке труда является заработная плата.

Минимальная граница размера заработной платы – это минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который устанавливается Правительством РФ (таблица 11.1).

Таблица 11.1

Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации

Показатель	Единица измерения	2009г	2011г	2013г	2014г	2015г
Минимальный размер оплаты труда	руб.	4330	4611	5205	5554	5965

Максимальная граница размера заработной платы находится по формуле 11.1:

$$Z_{max} = B - Z - Д, \quad (11.1)$$

где Z_{max} – максимальная граница заработной платы, руб.;

B – выручка от продажи товаров и услуг, руб.;

Z – затраты (все кроме заработной платы), руб.;

Д – вознаграждение предпринимателю, руб.

В таблице 11.2 показана среднемесячная заработная плата в Российской Федерации за 2010-2013гг.

Таблица 11.2

Среднемесячная заработная плата в Российской Федерации за 2010-2013гг., руб.

Показатель	2011г	2012г	2013г
Вся экономика	23369,2	26628,9	29792,0

Увеличить заработную плату работнику можно за счет следующих факторов:

- увеличить цены на продаваемую продукцию;
- сократить количество сотрудников;
- повысить производительность труда.

В экономике существует правило: «Темпы роста заработной платы не должны превышать темпы роста производительности труда».

ПРИМЕР

Представим себе мастерскую, где изготавливают товар – столы. Для этой работы владелец мастерской нанял одного столяра, изготавливающего за месяц 150 столов: по 7 столов в обычные дни и 6 столов по пятницам, в укороченный день. Цена одного стола на рынке составляет 4 тыс.руб., а общая выручка от продаж – 600 тыс. руб. в месяц.

Прочие производственные затраты (плата за использование помещения для мастерской доски, лак, электричество) составляют ежемесячно 200 тыс.руб. Чтобы организовать мастерскую ее владельцу пришлось вложить в дело 5 млн.руб. Если бы он положил ту же сумму на хранение в банк то получал бы ежегодно доход в размере 3 млн. руб., так как по сберегательному

вкладу банк в этот период платил 60% в расчете на год.

Соответственно, от деятельности мастерской хозяин хотел бы получать по крайней мере такой же доход. Значит он будет ежемесячно брать из выручки на свои личные нужды 250 тыс.руб. (3 млн. руб./12 месяцев).

Сколько же в этих условиях сможет получить за свои трудовые услуги наемный работник – столяр?

Для ответа на этот вопрос вычтем из выручки от продаж доход владельца мастерской и прочие производственные затраты. Остаток составит 150 тыс.руб. (600 тыс.- 200 тыс.-250 тыс.) Именно эта сумма и составит верхний предел заработной платы столяра, которую владелец мастерской может ему платить без ущерба для себя.

Действительно, если столяр из приведенного выше примера со временем стал работать более производительнее и изготавливать за месяц не 150, а 172 стола, то производительность его труда повысилась в 1,15 раза (172/150).

Выручка от продаж у этой мастерской возрастет до 6,88 млн. руб. Немного (на 650 тыс. руб.) возрастет и сумма прочих производственных затрат, так как придется покупать больше досок. После вычета из выручки прочих затрат и собственного дохода владельца мастерской сумма, остающаяся для выплаты заработной платы столяру, возрастет до 1,73 млн. руб. (6,88-2,65-2,5). Это будет соответствовать повышению заработной платы в той же пропорции, что и рост производительности его труда, то есть на 15% (1,73/1,50).

Повысить заработную плату в большей пропорции владелец мастерской будет просто не в состоянии, даже если столяр станет на этом настаивать.

Допустим, что работа мастерской о которой речь шла выше, организована иным образом. В ней с самого начала работали 2 столяра, и каждый из них получал по 71700 руб., изготавливая за месяц по 80 столов. Прочие производственные затраты при этом составляли 246 600 руб. Решив добиться повышения своей зарплаты до 100 тыс. руб. столяры обратились с этим требованием к владельцу мастерской. Он заявил им, что в этом случае будет вынужден

жден их обоих уволить, а мастерскую – закрыть, и обосновал свою позицию расчетами.

Поскольку столяры за месяц изготавливали 160 столов, то выручка от продаж составляла 640 тыс.руб. За вычетом прочих производственных затрат и прибыли самого владельца мастерской сумма заработной платы составляла 143400 руб. (640000-246600-250000). Разделив пополам между столярами, владелец мастерской определил их уровень зарплаты в 71700 руб. (143400/2).

Осуществить повышение зарплаты столярам владелец мастерской сможет лишь за счет собственной прибыли.

Тогда его доход на капитал вложенный в создание мастерской, будет ниже такой же суммы в сбербанк. В этих условиях ему выгоднее закрыть мастерскую, распродать ее капитал и положить деньги в банк.

Если столяры будут настаивать на своем, то оба останутся без работы. Иными словами, их труд по такой цене куплен не будет [1].

Закон спроса на рынке труда: «Чем выше плата, которую работники требуют за свой труд, тем меньшее их число готовы нанять работодатели».

Например, в нашем случае на рисунке 11.1 заработная плата 20 тыс.руб. число занятых будет 5 человек (безработица 15 человек).

Если зарплата 10 тыс.руб. число занятых 20 человек (безработицы нет).

Изучим как на рынке формируется предложение на рынке труда.

Закон предложения на рынке труда: «Чем выше плата, которую работодатели готовы платить за выполнение определенного вида работы, тем большее число людей готовы эту работу выполнять».

В нашем примере на рисунке 11.1 при заработной плате 20 тыс. руб. желающих работать 20 человек, а при зарплате 10 тыс.руб. желающих работать 5 человек.

На рисунке 11.1 показан спрос и предложение на рынке труда.

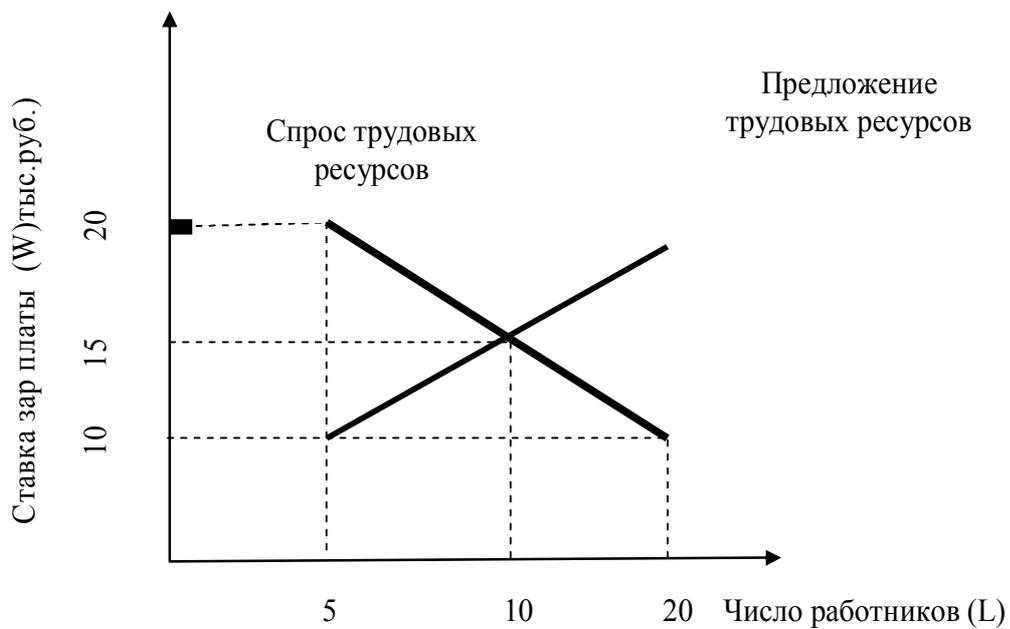


Рис. 11.1. Спрос и предложение на рынке труда

На рисунке 11.2 показаны факторы, влияющие на предложение на рынке труда.

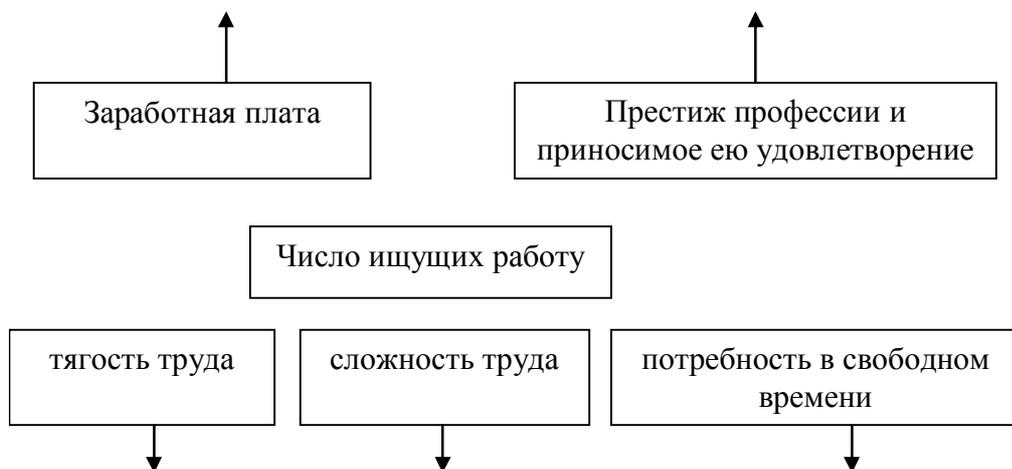


Рис. 11.2. Факторы предложения на рынке труда

Первый фактор, увеличивающий число ищущих работу - **размер заработной платы**.

Второй фактор, увеличивающий число ищущих работу - **престиж профессии и приносимое ею удовлетворение**.

Первый фактор, уменьшающий число ищущих работу – это **тягость труда** – мера физической и нервной энергии, утомительности выполнения профессиональных обязанностей, степень риска. *Например, заработки рабочих металлургических и химических производств, шахтеров, летчиков-испытателей, космонавтов, специалисты по биржевым операциям. Одни рискуют своим здоровьем и жизнью, другие огромными суммами денег, вложенных в сделки.*

Второй фактор, уменьшающий число ищущих работу - **сложность обязанностей**. Для выполнения многих видов работ необходимо иметь особые способности, талант и долго учиться. *Например, заработки знаменитых оперных певцов чрезвычайно высоки, но им не нужно опасаться, что выстроятся очереди желающих петь. Соответствующими вокальными данными и мастерством наделены очень немногие люди, и повышение ставки заработной платы этого изменить не может.*

Изменение предложения на рынке труда в зависимости от свободного времени показано на рисунке 11.3.



Рис. 11.3. Зависимость предложения на рынке труда от свободного времени

Третий фактор, уменьшающий число ищущих работу - **потеря свободного времени**, которое мы могли бы использовать для занятий тем, что нам при-

ятно, но которое теперь вынуждены отдавать работе.

На рисунке 11.3 показано, что до критического уровня зарплаты предложение труда, измеренное количеством часов, которые люди готовы трудиться за эту зарплату, возрастает. Но выше этого критического уровня заработной платы предложение начинает сокращаться. Причина такого поведения людей в следующем: когда человек начинает получать все больше денег за свой труд, перед ним возникает вопрос: «Может, стоит остановиться в гонке за деньгами и использовать уже полученный доход для того, чтобы больше отдыхать и развлекаться?» Если человек отвечает положительно, то кривая предложения труда сгибается влево, и величина этого предложения начинает сокращаться, несмотря на рост заработной платы. То есть, всех денег не заработаешь [1].

Существует три **вида рынка труда**:

- монополисты - крупные фирмы, от которых зависит экономика многих городов, могут диктовать цену труда в сторону ее понижения ниже равновесной, если работникам больше некуда трудоустроиться;

- монополия – сильный профсоюз, который может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать ее, сокращая предложение труда (например, нанимая только членов профсоюзов);

- двухсторонняя монополия – когда силы работодателей и профсоюзов равны (близки к конкурентному рынку).

12. БЕЗРАБОТИЦА

*«Уровень безработицы равен 100%,
если безработный – это вы».*

(И.В. Липсиц)

Безработица – социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения, которая хочет работать и ищет работу, не может трудоустроиться.

Различают два показателя безработицы: уровень безработицы и продолжительность безработицы.

Уровень безработицы можно рассчитать тремя способами.

Первый способ, по рекомендациям **Международной организации труда** – подсчет **общего уровня безработицы** формула 12.1:

$$Y_{\bar{6}} = \frac{B}{\text{ЭАН}} \times 100, \quad (12.1)$$

где $Y_{\bar{6}}$ – общий уровень безработицы;

B – число безработных, выявленных на основе специальных опросов;

ЭАН – экономически активное население.

Второй способ, по рекомендациям **Федеральной службы занятости России** – подсчет **общего уровня безработицы** формула 12.2:

$$Y_{\bar{6}_2} = \frac{\text{ЭАН} - Z}{\text{ЭАН}} \times 100, \quad (12.2)$$

где $Y_{\bar{6}_2}$ – общий уровень безработицы (2 методика);

Z – занятое население.

Третий способ, по рекомендациям **Федеральной службы занятости Рос-**

сии – подсчет **уровня зарегистрированной безработицы** формула 12.3:

$$Y_{бр} = \frac{B_p}{ЭАН} \times 100, \quad (12.3)$$

где $Y_{бр}$ – уровень зарегистрированной безработицы;

B_p – число безработных, зарегистрированных органами занятости.

В таблице 12.1 показаны показатели уровня безработицы в Российской Федерации в целом и по федеральным округам за 2011-2013гг.

Таблица 12.1

Уровень безработицы в Российской Федерации в целом и по федеральным округам за 2011-2013гг.

Показатель	2011г	2012г	2013г
Российская Федерация	6,5	5,5	5,5
Центральный федеральный округ	4,1	3,1	3,3
Северо-Западный федеральный округ	5,1	4,0	4,3
Южный федеральный округ	7,0	6,2	6,5
Северо-Кавказский федеральный округ	14,5	13,1	13,0
Приволжский федеральный округ	6,5	5,3	4,9
Уральский федеральный округ	6,8	6,0	5,7
Сибирский федеральный округ	8,1	7,1	7,2
Дальневосточный федеральный округ	7,4	6,7	6,5

Продолжительность безработицы – величина, которая характеризует среднюю длительность поиска работы (рассчитывается в месяцах).

В таблице 12.2 показана продолжительность поиска работы в Российской Федерации за 2013 год [3].

Таблица 12.2

Продолжительность поиска работы безработными (месяцев) в
Российской Федерации

Все безработные	в том числе в возрасте, лет									
	до 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72
7,7	5,1	6,7	7,2	7,9	8,5	8,3	8,5	9,4	9,0	8,1

В таблице 12.3 показана численность безработных по возрасту в Российской Федерации за 2013 год [3].

Таблица 12.3

Численность безработных по возрасту, (в процентах к итогу)

Безработные - всего	в том числе в возрасте, лет										Средний возраст безработных, лет
	до 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-72	
100	9,2	20,2	12,2	11,8	9,9	9,2	10,5	9,6	5,1	2,4	34,9

В таблице 12.4 показана доля безработных по уровню образования в Российской Федерации за 2013 год [3].

Таблица 12.4

Уровень образования у безработных в Российской Федерации за 2013 год

Уровень образования	Доля безработных, %
Высшее профессиональное	12%
Среднее профессиональное	21%
Начальное профессиональное	21%
Основное общее	11%
Среднее общее	32%
Не имеют высшего образования	1,4%

В таблице 12.5 показаны способы поиска работы в Российской Федерации по состоянию на 2013 год [3].

Таблица 12.5

Способы поиска работы в Российской Федерации

Способ поиска работы	Процент, %
К друзьям, родственникам, знакомым	57
Обращение в государственную службу занятости	33
Обращение к работодателю на прямую	26
Обращение в коммерческую службу занятости	3
Подача объявлений в СМИ	15
Открытие собственного дела	1

В таблице 12.7 показаны безработные по профессиям в Российской Федерации по состоянию на 2013 год [3].

Таблица 12.7

Безработные по профессиям в Российской Федерации

Профессия	Процент безработных, %
Лица, не имеющие специальности	27%
Торговля, жилищно-коммунальное хозяйство	12%
Специалисты среднего уровня	8%
Неквалифицированные рабочие	17%
Строительство, транспорт	14%
Специалисты высшего уровня	6%
Руководители организаций	2%
Учет, документация	2%

В таблице 12.6 показаны причины безработицы в Российской Федерации по состоянию на 2013 год [3].

Таблица 12.6

Причины безработицы в Российской Федерации

Причина безработицы	Процент, %
Сокращение, ликвидация на предприятии	20,4%
Увольнение по собственному желанию	22,4%
Увольнение по другой причине	30,2%
Ранее не имели работы	27%

13. ВИДЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

Существует три вида безработицы.

Фрикционная или текущая безработица – вызванная текучестью кадров, увольнениями с предприятий по собственному желанию. Работники ищут лучшие условия работы, возможности продвижения по службе, более высокой заработной платы. Нежелательный характер фрикционная безработица приобретает когда ее уровень превышает средний по отношению к показателям других стран, либо она имеет продолжительный период в данной стране (таблица 13.1).

К фрикционным безработным относятся люди:

- уволенные с работы по приказу администрации;
- уволившиеся по собственному желанию;
- ожидающие восстановления на прежней работе;
- нашедшие работу, но еще не приступившие к ней;
- сезонные рабочие (например, в строительной промышленности из-за плохой погоды);
- впервые появившиеся на рынке труда.

Структурная безработица – более болезненная, чем фрикционная, следствие несоответствия профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рынка. Структурная безработица обусловлена структурными преобразованиями в экономике, развитием новых высокотехнологичных направлений и сокращением устаревших производств. Меняется географическое распределение рабочих мест (миграция в промышленности).

Например, исчезло производство паровозов, карет, черно-белых телевизоров, керосиновых ламп. Но появляются другие производства: компьютеров, мобильных телефонов.

Исчезли профессии: трубочиста, стеклодува, фонарщика, ямщика, но появились профессии: программиста, имиджмейкера, дизайнера. Люди, имеющие профессии, не соответствующие современным требованиям, будучи уво-

ленными, не могут найти себе работу, требуется помощь государства для переподготовки.

В таблице 13.1 показан уровень безработицы по некоторым странам мира.

Таблица 13.1

Уровень безработицы по странам мира на 2013 год

Страна	Уровень безработицы
Россия	5,5%
Япония	4,6%
Нидерланды	5,2%
Франция	9,6%
Австрия	3,9%
Латвия	15,2%
Португалия	15,2%
Греция	21,7%
Германия	5,4%
Франция	7,4%
США	8,2%
Великобритания	4,9%
Испания	24,3%
Китай	4,1%
Монако	0%
Кения	40%
Афганистан	40%
Туркмения	60%
Зимбабве	80%

Фрикционная и структурная безработица – нормальное явление в мире.

Существует термин «естественная норма безработицы», его ввел Милтон Фридман в 1968 году.

Естественный уровень безработицы - это такое состояние экономики, при котором отсутствует циклическая безработица, при наличии структурной и фрикционной.

Естественный уровень безработицы иначе обозначается термином «полная занятость», но нельзя думать, что безработица в этом случае равна нулю.

Ранее в мире считалась нормой естественная безработица в 4%, а сегодня – это 7%.

Уровень полной занятости можно описать формулой 13.1:

$$Z_n = ЭАН \times (1 - EУ_{\bar{}}), \quad (13.1)$$

где Z_n – полная занятость;

$ЭАН$ – экономически активное население;

$EУ_{\bar{}}$ – естественный уровень безработицы.

Кроме естественной безработицы существует циклическая безработица, возникает при превышении безработицы естественного уровня.

Циклическая безработица – вызванная экономическим спадом (когда спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет); может привести к дестабилизации социально-экономической ситуации в стране.

В разгар «Великой депрессии» 1933г. безработица достигала 25%.

Влияние циклической безработицы на ВВП изучал советник при президенте Дж.Кеннеди - Артур Оукен в начале 1960-х гг.

Явная безработица – безработица, зарегистрированная государственными органами занятости.

Скрытая безработица может быть официальной и неофициальной. Причина скрытой безработицы – низкая производительность труда, когда работу одного человека выполняют двое или люди, трудящиеся неполный рабочий день или неделю.

14. СТРАТЕГИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

На рынке труда интересы продавцов (наемных работников) и покупателей (работодателей) не совпадают, поэтому возникают конфликты.

Работодатель считает, что главное правило при установлении заработной платы — держать ее на возможно более низком уровне, так как это себестоимость. Наемные работники придерживаются прямо противоположной точки зрения и требуют максимально высокой заработной платы.

За долгую историю трудовых конфликтов были выработаны различные стратегии работодателей и наемных работников.

Рассмотрим **стратегии работодателей**, используемые для того, чтобы снизить цену на рабочую силу до минимума.

Первая стратегия – **составление «черных списков»**. Наиболее активных борцов за повышение заработной платы и улучшение условий труда не просто увольняли, но заносили в особые списки, и ни один предприниматель не соглашался брать их на работу.

Вторая стратегия – **локаут** (от английского *lock out* — «запирать перед кем-то дверь»). При локауте в ответ на требования о повышении заработной платы работодатели просто закрывали предприятия на несколько недель. Конечно, они лишались доходов, но зато ставили «бунтовщиков» на грань голодной смерти.

Третья стратегия – **найм штрейкбрехеров** (по-русски «штрейкбрехер» дословно переводится с немецкого «ломающий забастовку»). Если работники прекращали работу, требуя повышения заработной платы, то владельцы фирм нанимали временных работников, соглашавшихся работать за прежнюю плату;

Например, когда авиадиспетчеры США объявили забастовку, президент Рональд Рейган просто разогнал их профсоюз, взыскав с него огромные штрафы. Затем, чтобы окончательно сломить сопротивление забастовщиков, он применил тактику штрейкбрехерства, заставив работать в гражданских аэ-

ропортах военных диспетчеров.

Четвертая стратегия – **контракты «желтой собаки»** (так их прозвали американцы). Фирмы, избравшие этот метод, принимали человека на работу лишь в том случае, если он подписывал индивидуальный трудовой договор (контракт), в котором обещал ни с кем не объединяться для совместной борьбы за более высокую оплату. Если человек нарушал контракт «желтой собаки», он подлежал немедленному увольнению, и ни один суд не соглашался восстановить его на работе: «ведь он же нарушил условия контракта о найме».

Рассмотрим **стратегии наемных работников**, используемые для того, чтобы повысить цену на рабочую силу.

Первая стратегия – **забастовка (стачка)**. Это прекращение работы до тех пор, пока работодатели не согласятся удовлетворить требования бастующих о повышении оплаты труда или улучшении его условий.

На рисунке 14.1 показана длительность забастовок в различных странах мира (в расчете на год).

Вторая стратегия – **работа по правилам** (ее еще называют «итальянской забастовкой» в честь придумавших ее итальянских рабочих). В этом случае наемные работники формально не прерывают работу, но начинают выполнять ее со строжайшим соблюдением всевозможных инструкций и в замедленном темпе (или с поочередными краткосрочными остановками), что резко снижает производительность труда и прибыли предпринимателей.

Третья стратегия – **создание политических партий**. Партии позволяют принимать государственные решения в пользу наемных работников.

Четвертая стратегия – **организация профсоюзов**. Профессиональные союзы возникли как организации, представляющие общие интересы наемных работников в переговорах с предпринимателями.

Цели профсоюзов:

- улучшение условий труда и обеспечение его безопасности;
- повышение заработных плат; во-первых, за счет создания условий роста спроса на труд и, во-вторых, за счет создания ограничений предложения труда.

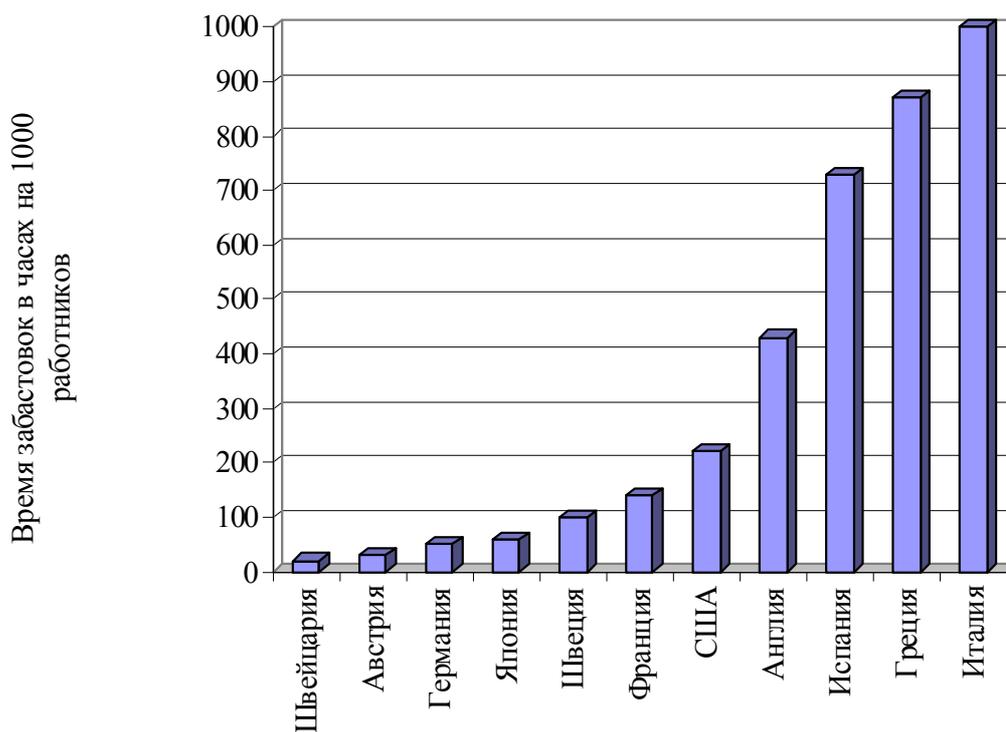


Рис. 14.1. Длительность забастовок в различных странах мира (в расчете на год)

Ограничение предложения труда, обычно обеспечивается за счет того, что профсоюзы добиваются от работодателей согласия принимать на работу только членов союза. Эта тактика за рубежом весьма распространена. Например, это очень мешает поиску работы в США российским актерам, поскольку владельцы театров и киностудий могут пригласить их на роль только по персональному разрешению гильдии киноактеров США (создана в 1933 году для защиты актеров Голливуда).

Но такая деятельность профсоюзов приводит к падению занятости людей. Поэтому профсоюзам надо вести переговоры о повышении заработных плат очень взвешенно, обращаясь за консультациями к экономистам.

Стоит в этой связи привести историю, которая приключилась со знаменитым американским менеджером Ли Якоккой. Вскоре после его перехода в автомобильную компанию «Крайслер», находившуюся на грани разорения, вы-

яснилось: дела этой фирмы столь плохи, что выжить она может лишь при жестком урезании всех расходов, включая оплату труда. И тогда Якокка сделал два необычных шага:

- сократил собственное жалованье до 1 долл. в год, начав жить за счет сбережений;

- пригласил к себе представителей рабочих для переговоров о снижении заработной платы.

Вот что он рассказывает об этих переговорах: «Мне пришлось выложить им горькую правду. И говорил я с ними жестко. «Вот что, ребята,— сказал я им, — я приставил вам к виску револьвер. В моем распоряжении имеются тысячи рабочих мест с почасовой ставкой 17 долл. Со ставкой 20 долл. у меня нет ни одного места. Вот почему вам лучше трезво взвесить положение».

И рабочие «Крайслера» предпочли получать меньше своих коллег с автозаводов других компаний, чем оказаться без работы вообще.

Сокращение заработной платы действовало в течение 19 месяцев, пока Якокка с коллегами боролся за спасение «Крайслера». В итоге каждый рабочий этой фирмы потерял в среднем почти 10 тыс. долл.! Зато большинству удалось сохранить свои рабочие места и дожидаться спустя некоторое время восстановления прежнего уровня оплаты труда. А если бы профсоюз не согласился на снижение зарплаты, то вскоре рабочие «Крайслера» стали бы безработными [1].

15. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗОВ

«Одним из признаков современной свободной нации является наличие у нее свободных и независимых профсоюзов»

(Франклин Д.Рузвельт, президент США)

На рисунке 15.1 показана доля членов профсоюзов в отдельных странах мира.

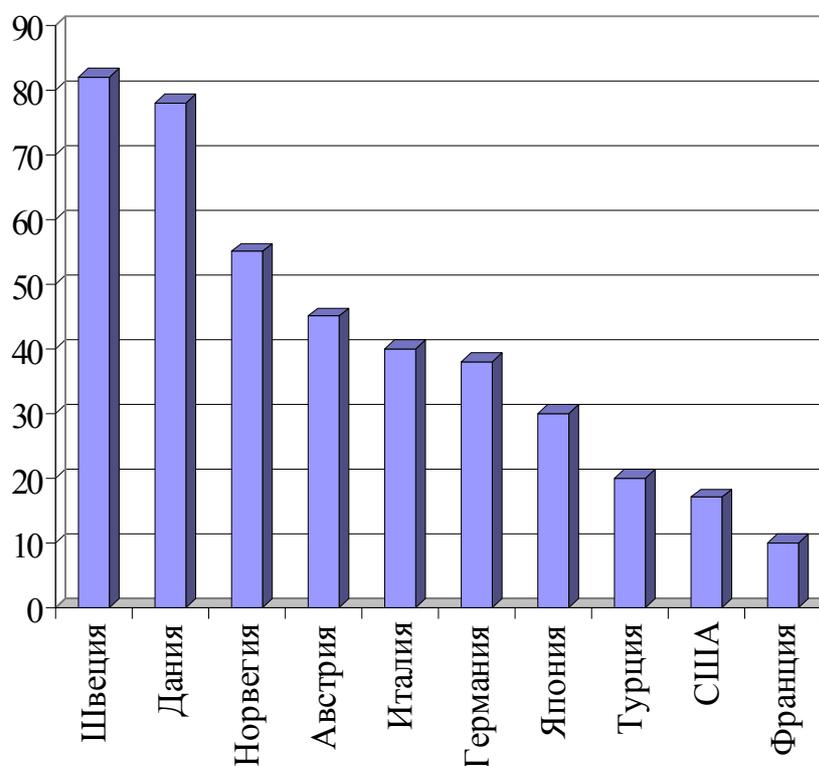


Рис. 15.1. Доля членов профсоюзов в отдельных странах мира

Первый профсоюз, который назывался на английском языке «Trade Unions», создали хлопкопрядильщики Ланкашира (Англия) в 1792 году.

Похожие профсоюзы под названием «Общества сопротивления» стали создаваться во Франции.

В США первый профсоюз возник под названием «Рыцари труда» в 1869 году. Членами этого профсоюза могли стать все профессии кроме адвокатов, банкиров, детективов, биржевых деятелей, потому что эти сотрудники занимались розыском, разгоном бастующих.

В России первый профсоюз появился в 1905 году под названием «Союз работников печатного дела» г. Санкт Петербург.

В начале деятельность профсоюзов во всех странах являлась нелегальной и законодательно запрещалась.

В Англии запрет на деятельность профсоюзов продолжался до 1824 года, во Франции до 1884 года.

Эпоха расцвета профсоюзов – XX век.

На сегодняшний день в развитых странах профсоюзное движение пошло на спад. Среди главных причин этого:

- сокращение размеров предприятий;
- появление новых фирм с участием работников во владении ими;
- рост благосостояния общества, позволяющий обеспечить наемным работникам достойные условия жизни [1].

16. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Экономический рост, то есть увеличение ВВП возможно за счет 3 факторов:

- **более полная загрузка производственных мощностей** – однако, этот потенциал роста уже исчерпан в 2007 году, когда была достигнута максимальная загруженность имеющихся мощностей в Российской Федерации (**Приложение 10**);

- **рост численности рабочей силы**;

- **рост производительности труда** - главный источник повышения благосостояния граждан.

Согласно Международной организации труда по уровню производительности труда занимают:

1 место - США;

2 место - Ирландия;

3 место - Люксембург;

4 место - Бельгия;

5 место - Франция (**Приложение 11**).

Производительность труда в Индии и Китае за 10 лет удвоилась. Однако из-за отсутствия развитой инфраструктуры, недостатка передовых технологий и квалифицированной рабочей силы в этих странах она составляет лишь одну пятую от производительности труда развитых стран.

Производительность труда в России почти в четыре раза ниже, чем в США (**Приложение 12**). В СНГ Россия заняла четвертое место по производительности труда, позади Армении, Беларуси и Казахстана.

В. Путин заявил о необходимости достижения четырехкратного роста производительности труда в Российской Федерации к 2020 г., а так же о необходимости поддерживать темпы роста производительности труда на уровне 12% в год на протяжении 12 лет.

Производительность труда можно измерить при помощи **выработки и**

трудоемкости.

Показатель выработки рассчитывают в натуральном или стоимостном выражении.

Выработка в стоимостном выражении рассчитывается по формуле 16.1:

$$B_{ст} = \frac{Ц \times K}{Ч}, \quad (16.1)$$

где $B_{ст}$ – выработка в стоимостном выражении, руб./чел.;

$Ц$ – цена на продукцию, руб.;

K – количество продукции;

$Ч$ – количество работников, чел.

Выработка в натуральном выражении рассчитывается по формуле 16.2:

$$B_{н} = \frac{K}{T}, \quad (16.2)$$

где $B_{н}$ – выработка в натуральном выражении, шт./час.;

T – затраты времени, час.

Так же **выработку в натуральном выражении** можно рассчитать по формуле 16.3:

$$B_{н2} = \frac{K}{Ч}, \quad (16.3)$$

где $B_{н2}$ – выработка в натуральном выражении, шт./чел.

Показатель **трудоемкость** рассчитывается по формуле 16.4:

$$TP = \frac{T}{K} = \frac{1}{B_H}, \quad (16.4)$$

где TP – трудоемкость, час./шт.

Трудоемкость можно определять как общую, так и по подразделениям предприятия.

17. ПРИЧИНЫ НИЗКОЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Тайити Оно, вице-президент Toyota, был потрясен тем, что японская производительность труда после войны в 1950 году была в 10 раз ниже, чем в США. «Но разве американец на самом деле затрачивает в 10 раз больше мускульных усилий? Очевидно, японцы что-то тратят впустую, и, если мы можем избежать этих потерь, производительность труда можно увеличить в 10 раз» [2].

На любом предприятии, по методологии предложенной «Toyota», можно просчитать в денежном выражении потери от низкой производительности труда.

Экспресс-анализ для выявления потерь от низкой производительности труда.

1 шаг: перерывы, простои в процентах от общего рабочего времени – 10%.

2 шаг: время, затраченное на работу – $90 \% = 100\% - 10\%$.

3 шаг: насколько интенсивно работают Ваши сотрудники в процентах от оптимального времени – 70%.

4 шаг: насколько рационально работают Ваши сотрудники в процентах от оптимального времени – 70%.

5 шаг: производительность труда – $44 \% = 0,9 \times 0,7 \times 0,7$.

6 шаг: средняя зарплата в месяц на Вашем предприятии – 18000 руб.

7 шаг: количество сотрудников – 650 чел.

8 шаг: потери организации в год из-за низкой производительности труда – 78 624 000 руб. = $(18000 - (18000 \times 44\%)) \times 12 \text{ месяцев} \times 650 \text{ чел.}$

Рассмотрим **причины** низкой производительности труда.

Первая причина - высокие административные барьеры. *К примеру, чтобы в России согласовать строительный проект во всех инстанциях, требуется 704 дня, в то время как в Швеции — 116 дней, а в США — всего 40.*

Вторая причина - устаревшие способы и методы производства.

Третья причина - низкое качество образования менеджеров.

Четвертая причина - неразвитая финансовая система для покупки основных средств.

Пятая причина - неэффективная организация труда. *Только 12% фирм уделяют время вопросам организации труда. В должностных инструкциях нет пунктов, связанных с разработкой мероприятий по улучшению организации труда, и даже стандарты обучения специалистов в вузах не предусматривают это.*

Сотрудники российских компаний много отдыхают, так как установленные трудовым законодательством нормы, регулирующие рабочее время и время отдыха, являются завышенными по сравнению с аналогичными нормами в законодательстве стран ОЭСР.

Реальная рабочая неделя в России длится на 1,2 часа ниже установленной Трудовым кодексом нормы.

Производительность труда после праздничных дней падает так, что работнику нужен новый отпуск.

Более 65% работников по стране постоянно не высыпаются.

Переработки свидетельствуют о высокой загрузке сотрудников.

Шестая причина - неэффективная организация внутрифирменного обучения и ускоренной адаптации принятых сотрудников.

На любом предприятии по методологии, предложенной «Toyota», производительность труда можно представить в виде формулы 17.1:

$$СП = T \times L \times Ч, \quad (17.1)$$

где $СП$ – совокупная производительность;

T – производительность технических средств;

L – производительность логистической системы;

$Ч$ – производительность человека.

Человек – должен знать, уметь, мочь, хотеть выпускать высококачествен-

ную продукцию.

Средство производства (станки) – должно обеспечить производство качественной продукции с необходимой производительностью.

Логистическая система, с одной стороны, должна организовать рациональное рабочее место, исключая лишние движения, с другой – своевременно обеспечить человека необходимым инструментом, заготовками и комплектующими на входе и отгрузкой готовых деталей на выходе [2].

Согласно международным стандартам, **стандартная производительность труда** – уровень производительности, достигаемый квалифицированным рабочим **без напряжения**, его среднее значение за смену, при условии, что он знаком со **специальной методикой** и **придерживается** ее, и при условии, что он достаточно **мотивирован** для выполнения своей работы.

18. МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ К ПОВЫШЕНИЮ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Хоторнские исследования проводились в городе Хоторн, США, на заводе электрической компании (поклонники Тейлора) с 1924 г. среди сборщиц реле.

Цель: «Какие изменения условий труда (температура, влажность, уровень освещенности, продолжительность сна, перерывы во время работы) на заводе могут повлиять на производительность?»

Результаты: даже **при плохих** физических условиях труда **производительность оставалась высокой, если работники промотивированы.**

Выделяют семь **показателей мотивации** работников к высокой производительности труда:

- оплата труда;
- смысл работы;
- созидание (креативность) работы;
- сложность работы;
- собственность;
- идентификация;
- гордость.

Рассмотрим второй показатель мотивации - **смысл работы.** Проведенные исследования показали, что:

- игнорировать качество работы людей – это плохо;
- уничтожать результаты работы на глазах у работника - плохо;
- необходимо просматривать результаты работы сотрудника.

Рассмотрим третий и четвертый показатель мотивации - **креативность и сложность работы.** Пример 1 - магазин «Икея», где при покупке мебели, вам необходима сборка, на которую тратится время, усилия, в результате может получиться не очень красиво, но по завершении приносит удовольствие, так как вы сделали это собственными руками.

Рассмотрим пятый показатель мотивации – **собственность.** Человек хо-

чет принимать активное участие в управлении предприятием, в процессе принятия решения, хочет ощутить себя совладельцем, хочет, чтобы к его мнению прислушивались, и чтобы он пользовался уважением окружающих. Это повышает производительность труда.

Впервые внедривший у себя эту методику Генри Форд добился того, что приходивших на его заводы коммунистических агитаторов и подстрекателей избивали сами же «угнетаемые» рабочие.

Сегодня особенно преуспела в этом вопросе Япония, создав на предприятиях «кружки качества», в которых работникам разрешают принимать решения для повышения качества продукции без консультаций с начальством.

Многие наемные работники становятся совладельцами предприятий, на которых работают. Например, сотрудники автомобильных компаний, программисты компании «Microsoft». В этих компаниях, где сотрудники являются владельцами пакетов акций, проще решаются моральные проблемы (например, увольнение, закрытие тех или иных отделов, распределение должностей) [1].

Рассмотрим шестой показатель мотивации – **идентификация**. Исследования А. Маслоу показали, что работник должен чувствовать, что принадлежит к коллективу, и должен стремиться установить дружеские отношения с другими участниками производственного процесса как внутри предприятия, так и за его пределами.

Рассмотрим седьмой показатель мотивации – **гордость**. Например, компания «Walt Disney» украшает окна в своем офисном кафе фотографиями наиболее ценных для нее работников.

Для выражения степени доверия сотрудников к компании в США публикуют коэффициент репутации, где 1 места занимают фирмы: «Microsoft», «Walt Disney», «Jonson&Jonson».

19. ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

«Вовлеченность персонала творит чудеса»

(Д. Поляков)

Мотивация - форма внутренней энергии (включает идеи, интересы) выплескивается из сотрудника наружу в виде действий или бездействий. Мотивация есть у всех, но нам подходит не любая. В компании нет цели мотивировать - то есть менять свойства личности (это не реально), если только методом страха, и на некоторое время.

Вместо слова мотивация правильнее использовать термин вовлеченность.

Вовлеченность - это решение, которое принимает сотрудник, использовать знания, умения, навыки по назначению для помощи компании. Решение использовать знания, умения, навыки по назначению или нет зависит не от руководителя, а от сотрудника (потому что голова, руки принадлежат сотруднику). Вовлеченность персонала можно понять по поведению (таблица 19.1).

Вспомните как вы себя вели когда были вовлечены?

Таблица 19.1

Характеристика вовлеченного и не вовлеченного персонала

Портрет вовлеченного персонала	Портрет не вовлеченного персонала
Позитивный настрой	Негативный настрой
Активность	Неактивный
Энтузиазм, воодушевленность	Невоодушевленный, без энтузиазма
Эксперт	Не эксперт
Ответственен	Не ответственен
Интерес	Нет интереса
Инициатива	Безынициативный
Самостоятелен	Не самостоятельный

Повесьте следующие ярлыки на портреты: работник или сотрудник.

На портрет вовлеченного персонала можно повесить ярлык – сотрудник.

На портрет не вовлеченного персонала можно повесить ярлык – работник.

Кого вы желаете видеть у себя в компании: работников или сотрудников?

Что бы ответить на вопрос, кого больше – работников или сотрудников были проведены исследования «Модель X и Y Макгрегора».

Спросили у руководителей, какие ваши подчиненные? Руководители описывали работников. Спросили руководителей, а кого хотели бы видеть? Руководители ответили сотрудников.

Тот же вопрос задали подчиненным.

Результат исследования Д. Макгрегора: «Вы даже не представляете, какими инициативными и самостоятельными могут быть ваши сотрудники после окончания рабочего дня. Проблема не в людях».

По статистике в мире:

15% - люди для которых «сотрудник» – это диагноз;

15% - люди для которых «работник» – это диагноз;

70% - люди готовы в зависимости от ситуации либо быть сотрудником, либо работником.

А хотите узнать, насколько ваши сотрудники вовлечены в дело вашей компании?

Как показывает практика Института Гэллапа, для этого даже не нужно проводить дорогостоящих исследований, достаточно уметь задавать правильные вопросы. Курт Кауфман, специалист Института, предлагает выяснить у своих сотрудников, насколько они удовлетворены своей работой и компанией с помощью совсем простой анкеты.

Необходимо ответить на следующие 12 вопросов:

- я знаю, что от меня ожидают на работе;

- я располагаю всем необходимым для выполнения моей работы;

- у меня есть возможность ежедневно заниматься тем, что я умею лучше всего;
- за последние семь дней меня похвалили за хорошую работу;
- мой руководитель проявляет заботу обо мне как о личности;
- на работе поощряют мой карьерный рост;
- с моим мнением считаются на работе;
- мои коллеги считают своим долгом работать хорошо;
- задачи, которые ставит перед собой компания, позволяют мне чувствовать мою работу важной;
- в моей компании работает один из моих лучших друзей;
- за последние шесть месяцев со мной беседовали о моем прогрессе в работе;
- в течение прошедшего года у меня была возможность для учебы, профессионального роста.

Если на все эти вопросы или, хотя бы, на первые шесть из них ваши сотрудники отвечают «да», то вам совершенно не о чем беспокоиться, они вовлечены в дело компании всей душой.

Но, к сожалению, данные, полученные Институтом Гэллапа, как правило, говорят об обратном.

Теперь, когда вы наглядно можете представить, насколько ваши сотрудники вовлечены в трудовой процесс, остается главный вопрос, а можно ли изменить эту ситуацию, и если да, то как?

С кого надо спрашивать за вовлеченность персонала?

Варианты ответов:

- директор;
- HR-менеджер;
- линейный руководитель.

Ответ: линейный руководитель, потому что директор и HR-менеджер не работает на прямую с сотрудниками.

Рассмотрим возможности директора влиять на вовлеченность персонала.

Для этого продолжите фразу «Компания – это...». Рассмотрите вопрос с точки зрения работников, работодателей.

Ответ: «Компания - это инструмент владельца для реализации идеи».

Миссия компании - помочь владельцу реализовать идеи. Для разработки миссии работодатели приглашают консультантов со стороны, поэтому часто миссия компании не соответствует истине. Если миссия не соответствует истине, то компании сложнее привлечь сотрудников. Миссия компании становится только лозунгом. Работодатель не верит в миссию компании, поэтому сотрудники чувствуют себя обманутыми. А как ведет себя обманутый человек?

Стратегические планы предприятий часто скрывают от сотрудников, поэтому сотрудники не всегда знают о реальных целях предприятия. Для реализации стратегии нужны ресурсы. На предприятиях часто говорят: «Кадры решают все». Но на деле ресурсы распределяют в следующей очередности:

- во-первых, основные средства;*
- во-вторых, материалы, услуги;*
- в-третьих, заработная плата.*

В последнюю очередь тратят ресурсы на сотрудников.

*Поэтому для **вовлеченности** необходимо сформулировать **ценностное предложение**: «Приходи ко мне помочь реализовать мои идеи, а я в обмен предложу имеющиеся в компании для тебя возможности удовлетворить потребности».*

«По большей части сотрудники уходят от начальников, а не из компаний» (Роберт Саттон).

Рассмотрим возможности HR-менеджера влиять на вовлеченность персонала.

HR-менеджер отбирает сотрудников и требует опыт, образование, возраст, пол – это неправильно. Нужно требовать знания, умения, навыки, черты характера.

Пять причин, почему линейные руководители не занимаются вовле-

ченностью персонала.

Первая причина - в руководители попадают не те, кто нужно, из-за неверных критериев при отборе на должность.

Вторая причина - с руководителя не спрашивают за вовлеченность, а спрашивают за финансовые показатели.

Третья причина - выгодно усиливать сильных и ослаблять слабых сотрудников.

Четвертая причина - выгодно не вовлекать сотрудников, чтобы показать свою значимость. *Неэффективный руководитель - тот, который обвиняет во всем сотрудников и жалуется на них. Показатель работы эффективного руководителя - руководителя нет, а подчиненные работают.*

Пятая причина - руководителя не обучают, как руководить. *Вначале должно быть обучение, затем – назначение на руководящую должность. Модель управления XX века (4 функции) устарела в XXI веке. Одна из 4 функций управления XX века - контроль – уже неверна, так наши подчиненные знают больше и разбираются больше, чем руководители. Функция «мотивация» - так же нереальна на практике. Поэтому необходима новая модель управления XXI века, которая должна включать следующие функции:*

- *информационный канал: цели и задачи компании, доведенные до каждого сотрудника, мнения и предложения сотрудника, доведенные до руководства компании;*

- *дипломат: взаимодействие с другими подразделениями, поиск точек соприкосновения интересов;*

- *наставник-тренер-помощник: внимание к сотруднику, поддержка в плане квалификации и вовлеченности для решения поставленной задачи;*

- *ответчик: ответственность за действия и результативность подчиненных.*

20. ИТОГОВОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ

1. *Выберите правильный вариант ответа:*

Отношение количества безработных к общей численности экономически активного населения, выраженное в процентах представляет собой...

- а) уровень безработицы;
- б) уровень занятости;
- в) естественный уровень безработицы;
- г) продолжительность безработицы.

2. *Выберите правильный вариант ответа:*

Экономически активное население – это...

- а) занятое население;
- б) трудоспособное население;
- в) занятые и безработные, ищущие работу;
- г) занятые и незарегистрированные безработные.

3. *Выберите правильный вариант ответа:*

Сокращение числа нелегальных мигрантов на 500 человек, скорее всего...

а) сократит безработицу местного населения примерно на 500 человек, поскольку эти мигранты обычно занимают рабочие места, которые могут занять местные работники;

б) не окажет влияния на безработицу местного населения, так как мигранты обычно занимают рабочие места, которые в их отсутствие остаются незаполненными;

в) увеличит заработную плату местных работников в отраслях, где обычно работали мигранты. На освободившиеся рабочие места будет привлечено менее 500 местных работников;

г) снизит цену на товары, которые произведены мигрантами, в результате снижения уровня инфляции.

4. *Выберите правильный вариант ответа:*

В государстве имеет место полная занятость населения, когда?

- а) отсутствует безработица;
- б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;
- в) заняты все имеющиеся рабочие места;
- г) безработица соответствует естественному уровню.

5. *Выберите правильный вариант ответа:*

Участниками рынка труда являются?

- а) занятые и безработные;
- б) спрос и предложение рабочей силы;
- в) наемные работники, предприниматели (работодатели).

6. *Распределите все варианты ответа:*

Определите статус лиц:

- 1) экономически активное население;
- 2) экономически неактивное население;
- 3) официальные безработные.

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу, зарегистрирован в центре занятости;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиск;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей.

7. *Выберите правильный вариант ответа:*

Уровень безработицы по методике Международной организации труда рассчитывается как отношение общего числа...

- а) безработных к численности трудовых ресурсов;
- б) безработных к численности экономически активного населения;

- в) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов;
- г) безработных к численности занятого населения.

8. *Выберите правильный вариант ответа:*

При установлении заработной платы выше равновесной...

- а) произойдет сокращение занятости, сопровождающееся ростом заработной платы;
- б) произойдет увеличение занятости, сопровождающееся ростом заработной платы;
- в) произойдет сокращение занятости, сопровождающееся снижением заработной платы;
- г) произойдет увеличение занятости, сопровождающееся снижением заработной платы.

9. *Выберите правильный вариант ответа:*

Каковы возрастные границы трудовых ресурсов в России?

- а) мужчины – 18-60 лет, женщины -18-55 лет;
- б) мужчины – 16-65 лет, женщины -16-60 лет;
- в) мужчины и женщины – 16-60 лет;
- г) мужчины – 16-60 лет, женщины – 16-55 лет.

10. *Выберите правильный вариант ответа:*

Временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое, это...

- а) структурная безработица;
- б) фрикционная безработица;
- в) циклическая безработица;
- г) скрытая безработица.

11. *Выберите правильный вариант ответа:*

Что из перечисленного могло бы повлиять на сдвиг кривой спроса на инвестиции в образование в сторону увеличения?

- а) снижение платы за обучение;
- б) готовность родителей оплатить все прямые издержки на обучение.

12. *Выберите правильный вариант ответа:*

С увеличением числа лет обучения отдача от инвестиций в человеческий капитал...

- а) постепенно увеличивается;
- б) постепенно убывает;
- в) остается неизменной.

13. *Выберите правильный вариант ответа:*

Объем человеческого капитала в течение жизненного цикла...

- а) сокращается;
- б) увеличивается;
- в) не меняется;
- г) может и сокращаться и, увеличиваться.

14. *Выберите правильный вариант ответа:*

Прямые затраты на образование не включают...

- а) затраты на питание;
- б) затраты на оплату преподавателей, покупку учебников;
- в) заработки, упущенные из-за того, что принято решение учиться;
- г) транспортные расходы на дорогу до института и обратно.

15. *Выберите правильный вариант ответа:*

Безработица, обусловлена преобразованиями в экономике, связанными с развитием, новых высокотехнологичных производств с закрытием устаревших производств является...

- а) структурной;
- б) фрикционной;
- в) циклической;
- г) скрытой.

16. *Выберите правильный вариант ответа:*

Безработица, вызванная общим экономическим спадом производства, является...

- а) структурной;

- б) фрикционной;
- в) циклической;
- г) скрытой.

17. *Выберите правильный вариант ответа:*

Экономический рост (увеличение ВВП) в России возможен за счет факторов...

- а) полной загрузки производственных мощностей;
- б) роста численности рабочей силы;
- в) роста производительности труда;
- г) верны ответы а, б, в.

18. *Выберите правильный вариант ответа:*

Научно-технический прогресс...

- а) зависит от мобильности людей;
- б) не зависит от мобильности людей.

19. *Выберите правильный вариант ответа:*

Количество рабочего времени затраченного на производство единицы продукции это...

- а) выработка;
- б) трудоемкость.

20. *Выберите правильный вариант ответа:*

К какой стратегии работодателей относят: найм временных работников со старым окладом на просьбу повышения зарплаты постоянных работников?

- а) «желтой собаки»;
- б) «штрейкбрехеров»;
- в) «локаут»;
- г) «черные списки»;
- д) «итальянская забастовка».

21. *Выберите правильный вариант ответа:*

К какой стратегии работников относят: выполнение работы по правилам, инструкциям в замедленном темпе?

- а) «черные списки»;
- б) «локаут»;
- в) «итальянская забастовка»;
- г) «штрейкбрехеров»;
- д) забастовки;
- е) «желтой собаки».

22. *Напишите ответ.*

Какой максимальный размер заработной платы может выплатить работодатель, если:

- выручка 500 тыс.руб. в месяц;
- прочие расходы (кроме заработной платы) 200 тыс.руб. в месяц;
- банковский процент 40% годовых, капитал вложенный работодателем 800 тыс.руб.

23. *Выберите правильный вариант ответа:*

Должна ли с экономической точки зрения, заработная плата расти большими темпами, чем производительность труда?

- а) да;
- б) нет.

24. *Выберите правильный вариант ответа:*

Миграция это...

- а) территориальное движение населения внутри страны;
- б) территориальное движение населения между государствами;
- в) варианты а, б не верны;
- г) верны варианты а, б.

25. *Выберите правильный вариант ответа:*

Является ли Россия членом международной организации труда?

- а) да;
- б) нет;
- в) являлась до 1934 года.

26. *Выберите правильные варианты ответа:*

Какими показателями характеризуется естественное движение трудовых ресурсов?

- а) коэффициентом валовой миграции;
- б) коэффициентом миграционного сальдо;
- в) коэффициентом численности прибывших;
- г) коэффициентом численности выбывших;
- д) коэффициентом смертности;
- е) коэффициентом рождаемости;
- ж) коэффициентом естественного прироста.

27. Выберите правильный вариант ответа:

Составляется ли расчет квот на въезд в Российскую Федерацию?

- а) да по заявкам регионов в Федеральную миграционную службу;
- б) нет;
- в) да по решению Министерства Финансов РФ.

28. Выберите правильный вариант ответа:

Являются ли обязательными для исполнения конвенции международной организации труда?

- а) нет;
- б) да.

ЛИТЕРАТУРА

1. Липсиц, И.В. Экономика – М.: Омега-Л, 2014. – 608 с.
2. Оно, Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства. – М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2013. - 192 с.
3. www.gks.ru - сайт Федеральной службы государственной статистики.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Конвенции Международной организации труда



Конвенция № 1 «О рабочем времени в промышленности» (1919 г).

Конвенция № 2 «О безработице» (1919 г).

Конвенция № 3 «Об охране материнства» (1919 г).

Конвенция № 4 «О труде женщин в ночное время» (1919 г).

Конвенция № 6 «О ночном труде подростков в промышленности» (1919 г).

Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе в промышленности» (1921 г).

Конвенция № 17 «О возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве» (1925 г).

Конвенция № 18 «О профессиональных заболеваниях» (1925 г).

Конвенция № 21 «Об инспекции эмигрантов» (1926 г).

Конвенция № 24 «О страховании по болезни в промышленности» (1927 г).

Конвенция № 26 «О процедуре установления минимальной заработной платы» (1928 г).

Конвенция № 29 «О принудительном труде» (1930 г).

Конвенция № 34 «О платных бюро найма» (1933 г).

Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г).

Конвенция № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936 г).

Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г).

Конвенция №95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г).

Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г).

Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г).

Конвенция № 103 «Об охране материнства» (1952 г).

Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г).

Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г).

Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г).

Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г).

Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г).

Конвенция № 160 «О статистике труда» (1985 г).

Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г).

Конвенция № 181 «О частных агентствах занятости» (1997 г).

Конвенция № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006 г).

Конвенция № 189 «О достойном труде домашних работников» (2011 г).

20 стран с наибольшей численностью трудовых ресурсов

№	Страна	Численность трудовых ре- сурсов, млн. чел.
1.	Китай	807,3
2.	Индия	523,5
3.	США	154,3
4.	Индонезия	112,0
5.	Бразилия	93,7
6.	Россия	75,7
7.	Бангладеш	70,9
8.	Япония	66,5
9.	Нигерия	51,0
10.	Пакистан	50,6
11.	Вьетнам	47,4
12.	Мексика	45,3
13.	Германия	43,6
14.	Эфиопия	37,9
15.	Таиланд	37,8
16.	Филиппины	36,8
17.	Великобритания	31,2
18.	Мьянма	30,0
19.	Франция	28,0
20.	Италия	25,1

50 стран с наибольшей численностью населения

№	Страна	Численность населения, млн. чел.
1.	Китай	1339
2.	Индия	1184
3.	США	309,6
4.	Индонезия	243,0
5.	Бразилия	196,8
6.	Пакистан	185,5
7.	Бангладеш	156,1
8.	Нигерия	152,2
9.	Россия	141,0
10.	Япония	126,8
11.	Мексика	112,5
12.	Филиппины	100,0
13.	Вьетнам	87,8
14.	Эфиопия	85,2
15.	Египет	84,8
16.	Германия	83,0
17.	Турция	76,8
18.	Иран	75,1
19.	Конго (Киншаса)	68,7
20.	Таиланд	67,5
21.	Франция	62,9
22.	Великобритания	62,2
23.	Италия	58,1
24.	Южная Корея	49,5
25.	ЮАР	49,1
26.	Колумбия	48,9
27.	Мьянма	48,1
28.	Испания	45,9
29.	Украина	45,5
30.	Танзания	45,0
31.	Судан	41,1
32.	Кения	40,9
33.	Аргентина	40,5
34.	Польша	38,1
35.	Алжир	35,5
36.	Марокко	34,8
37.	Канада	34,0
38.	Уганда	32,4
39.	Ирак	31,3
40.	Перу	29,8
41.	Малайзия	28,9
42.	Саудовская Аравия	28,7
43.	Венесуэла	28,6
44.	Непал	28,6
45.	Узбекистан	28,6
46.	Афганистан	28,4
47.	Гана	23,8
48.	Иемен	23,8
49.	КНДР	22,7
50.	Мозамбик	21,7

Приложение 4

20 стран мира с наибольшей и наименьшей долей детей

№	Страна	Доля детей, %
1.	Уганда	50,0
2.	Нигер	49,6
3.	Мали	48,3
4.	Конго (Киншаса)	46,9
5.	Сан-Томе и Принсипи	46,9
6.	Чад	46,7
7.	Буркина-Фасо	46,2
8.	Бурунди	46,2
9.	Иемен	46,2
10.	Эфиопия	46,1
11.	Конго (Браззавиль)	45,9
12.	Малави	45,8
13.	Бенин	45,2
14.	Замбия	45,1
15.	Сомали	45,0
16.	Афганистан	44,5
17.	Сьерра-Леоне	44,5
18.	Мозамбик	44,3
19.	Либерия	44,1
20.	Зимбабве	43,9

№	Страна	Доля детей, %
1.	Латвия	13,3
2.	Италия	13,5
3.	Словения	13,5
4.	Япония	13,5
5.	Чехия	13,6
6.	Германия	13,7
7.	Болгария	13,8
8.	Украина	13,8
9.	Литва	14,2
10.	Белоруссия	14,3
11.	Греция	14,3
12.	Сингапур	14,4
13.	Австрия	14,5
14.	Босния и Герцеговина	14,5
15.	Испания	14,5
16.	Монако	14,6
17.	Россия	14,7
18.	Эстония	14,9
19.	Венгрия	15,0
20.	Польша	15,0

20 стран мира с наибольшим и наименьшим коэффициентом рождаемости

№	Страна	Рождаемость, на 1000 чел.
1.	Нигер	51,6
2.	Мали	49,2
3.	Уганда	47,8
4.	Афганистан	45,5
5.	Сьерра-Леоне	44,7
6.	Буркина-Фасо	44,3
7.	Ангола	43,7
8.	Сомали	43,7
9.	Эфиопия	43,7
10.	Конго (Киншаса)	42,6
11.	Либерия	42,3
12.	Йемен	42,1
13.	Малави	41,5
14.	Бурунди	41,4
15.	Конго (Браззавиль)	41,4
16.	Чад	40,9
17.	Замбия	40,2
18.	Руанда	39,7
19.	Бенин	39,2
20.	Сан-Томе и Принсипи	38,5

20 стран мира с наименьшей рождаемостью

№	Страна	Рождаемость, на 1000 чел.
1.	Япония	7,6
2.	Германия	8,2
3.	Италия	8,2
4.	Австрия	8,7
5.	Сингапур	8,8
6.	Чехия	8,8
7.	Босния и Герцеговина	8,9
8.	Южная Корея	8,9
9.	Словения	9,0
10.	Литва	9,1
11.	Монако	9,1
12.	Сербия	9,2
13.	Болгария	9,5
14.	Венгрия	9,5
15.	Греция	9,5
16.	Сан-Марино	9,6
17.	Украина	9,6
18.	Хорватия	9,6
19.	Швейцария	9,6
20.	Белоруссия	9,7

20 стран мира с наибольшим и наименьшим коэффициентом смертности

20 стран мира с наибольшей смертностью

№	Страна	Смертность, на 1000 чел.
1.	Свазиленд	30,8
2.	Ангола	24,1
3.	Лесото	22,2
4.	Сьерра-Леоне	21,9
5.	Замбия	21,3
6.	Либерия	20,7
7.	Мозамбик	20,1
8.	Афганистан	19,2
9.	Джибути	19,1
10.	ЦАР	17,8
11.	Малави	17,6
12.	ЮАР	17,0
13.	Нигерия	16,6
14.	Зимбабве	16,2
15.	Чад	16,1
16.	Гвинея-Бисау	15,8
17.	Мали	15,8
18.	Украина	15,8
19.	Сомали	15,6
20.	Нигер	14,8

20 стран мира с наименьшей смертностью

№	Страна	Смертность, на 1000 чел.
1.	ОАЭ	2,1
2.	Кувейт	2,4
3.	Катар	2,5
4.	Саудовская Аравия	2,5
5.	Иордания	2,8
6.	Бруней	3,3
7.	Ливия	3,5
8.	Мальдивы	3,7
9.	Оман	3,7
10.	Соломоновы острова	3,8
11.	Коста-Рика	4,3
12.	Никарагуа	4,3
13.	Бахрейн	4,4
14.	Маршалловы острова	4,5
15.	Парагвай	4,5
16.	ФШМ	4,5
17.	Алжир	4,6
18.	Сирия	4,6
19.	Панама	4,7
20.	Сингапур	4,7

20 стран мира с наибольшим и наименьшим коэффициентом
естественного прироста

20 стран мира с наибольшим естественным приростом

№	Страна	Естественный прирост, на 1000 чел.
1.	ОАЭ	36,9
2.	Нигер	36,8
3.	Кувейт	35,5
4.	Иемен	34,5
5.	Мали	33,4
6.	Бурунди	32,8
7.	Конго (Киншаса)	32,1
8.	Эфиопия	32,1
9.	Оман	31,4
10.	Буркина-Фасо	31,0
11.	Сан-Томе и Принсипи	30,9
12.	Мадагаскар	30,0
13.	Бенин	29,8
14.	Сомали	28,1
15.	Руанда	27,8
16.	Коморы	27,7
17.	Конго (Браззавиль)	27,5
18.	Сенегал	27,1
19.	Того	27,1
20.	Экваториальная Гвинея	27,0

20 стран мира с наибольшей естественной убылью

№	Страна	Естественная убыль, на 1000 чел.
1.	Черногория	-8,5
2.	Болгария	-7,9
3.	Эстония	-6,3
4.	Украина	-6,2
5.	Латвия	-6,1
6.	Сербия	-4,7
7.	Свазиленд	-4,6
8.	Белоруссия	-3,8
9.	Сент-Винсент и Гренадины	-3,4
10.	Грузия	-3,3
11.	Литва	-2,8
12.	Россия	-2,8
13.	Венгрия	-2,6
14.	ФШМ	-2,4
15.	Япония	-1,9
16.	Мальдивы	-1,7
17.	Румыния	-1,5
18.	Словения	-1,1
19.	Тринидад и Тобаго	-1,0
20.	Чехия	-0,9

20 стран мира с наибольшим и наименьшим коэффициентом
миграционного сальдо

20 стран мира с наибольшим сальдо миграций

№	Страна	Сальдо миграций, на 1000 чел.
1.	ОАЭ	23,0
2.	Афганистан	21,0
3.	Кувейт	16,0
4.	Сан-Марино	10,3
5.	Люксембург	8,4
6.	Монако	7,6
7.	Андорра	6,9
8.	Австралия	6,2
9.	Иордания	5,8
10.	Сингапур	5,8
11.	Канада	5,6
12.	Либерия	5,1
13.	Ботсвана	5,0
14.	Ирландия	4,7
15.	Лихтенштейн	4,7
16.	США	4,3
17.	Бурунди	4,0
18.	Босния и Герцеговина	3,2
19.	Португалия	3,1
20.	Бруней	2,7

20 стран мира с наименьшим сальдо миграций

№	Страна	Сальдо миграций, на 1000 чел.
1.	ФШМ	-21,0
2.	Мальдивы	-12,6
3.	Сент-Винсент и Гренадины	-11,8
4.	Кабо-Верде	-11,6
5.	Гренада	-10,6
6.	Самоа	-8,8
7.	Уганда	-8,8
8.	Саудовская Аравия	-7,6
9.	Гайана	-7,4
10.	Тринидад и Тобаго	-7,3
11.	Мали	-5,7
12.	Ямайка	-5,7
13.	Доминика	-5,5
14.	Маршалловы острова	-5,4
15.	Армения	-4,6
16.	Албания	-4,3
17.	Грузия	-4,3
18.	Сент-Люсия	-4,1
19.	Чад	-4,1
20.	Мексика	-3,6

20 стран с наибольшим индексом человеческого развития

№	Страна	Индекс человеческого развития
1.	Норвегия	97,1
2.	Австралия	97,0
3.	Исландия	96,9
4.	Канада	96,6
5.	Ирландия	96,5
6.	Нидерланды	96,4
7.	Швеция	96,3
8.	Франция	96,1
9.	Люксембург	96,0
10.	Швейцария	96,0
11.	Япония	96,0
12.	Финляндия	95,9
13.	США	95,6
14.	Австрия	95,5
15.	Испания	95,5
16.	Бельгия	95,3
17.	Дания	95,3
18.	Италия	95,1
19.	Лихтенштейн	95,1
20.	Новая Зеландия	95,0

Степень износа основных фондов в Российской Федерации
за 2003-2013гг, в процентах

Виды деятельности	2008г	2009г	2010г	2011г	2012г	2013г
Все основные фонды	45,3	45,3	47,1	47,9	47,7	48,2
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	42,2	42,2	42,1	42,8	42,5	42,4
рыболовство, рыбоводство	62,7	65,3	64,7	65,9	65,1	64,4
добыча полезных ископаемых	50,9	49,6	51,1	52,2	51,2	53,1
обрабатывающие производства	45,6	45,7	46,1	46,7	46,8	46,6
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	51,2	50,7	51,1	50,5	47,8	47,6
строительство	45,5	46,9	48,3	47,5	49,0	50,6
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	33,8	33,0	33,6	36,5	39,8	39,9
гостиницы и рестораны	40,3	41,0	41,2	41,8	42,5	44,0
транспорт и связь	55,1	54,8	56,4	57,2	56,2	56,5
финансовая деятельность	33,1	39,2	38,6	44,0	42,1	43,6
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	31,9	31,1	35,3	34,6	36,3	37,3
государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	47,9	48,3	50,2	54,0	53,5	55,5
образование	51,0	52,3	53,2	54,3	54,3	53,9
здравоохранение и предоставление социальных услуг	50,6	51,5	53,3	53,9	52,7	54,9
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	40,7	43,4	44,5	43,5	44,9	45,0

Заработная плата и количество рабочих часов по некоторым странам мира



* за час работы в USD / рабочих часов в году

Индекс производительности труда в Российской Федерации за 2003-2013гг,
в процентах к предыдущему году

Вид деятельности	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
В целом по экономике	107,0	106,5	105,5	107,5	107,5	104,8	95,9	103,2	103,8	103,1	101,8
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	105,6	102,9	101,8	104,3	105,0	110,0	104,6	88,3	115,1	98,0	104,7
Рыболовство, рыбодовство	102,1	104,3	96,5	101,6	103,2	95,4	106,3	97,0	103,5	103,5	104,3
Добыча полезных ископаемых	109,2	107,3	106,3	103,3	103,1	100,9	108,5	104,3	102,7	100,0	101,7
Обрабатывающие производства	108,8	109,8	106,0	108,5	108,4	102,6	95,9	105,2	105,6	103,0	102,7
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	103,7	100,7	103,7	101,9	97,5	102,1	96,3	103,0	99,8	100,3	99,1
Строительство	105,3	106,8	105,9	115,8	112,8	109,1	94,4	99,6	105,2	100,1	97,4
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	109,8	110,5	105,1	110,8	104,8	108,1	99,0	103,6	101,9	102,5	100,7
Гостиницы и рестораны	100,3	103,1	108,5	109,2	108,0	109,2	86,7	101,7	102,3	100,8	100,6
Транспорт и связь	107,5	108,7	102,1	110,7	107,5	106,4	95,4	103,2	105,4	102,1	101,6
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	102,5	101,3	112,4	106,2	117,1	107,5	97,5	104,0	99,6	104,0	100,9

Учебное издание

Стародубова Анна Александровна

кандидат экономических наук, доцент

ЭКОНОМИКА ТРУДА
УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Корректор Белова И.М.
Худ. редактор Федорова Л.Г.

Сдано в набор 12.02.2015
Подписано в печать 17.02.2015
Бумага писчая. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 5,25. Тираж 100.
Заказ №41.

НХТИ (филиал) ФГОУ ВПО «КНИТУ»,
г.Нижекамск, 423570, ул.30 лет Победы, д.5а.