

**Н.Д. Лукьянченко
Л.В. Шаульская
Г.И. Александров**

ЭКОНОМИКА ТРУДА



ДОНЕЦК 2002

ББК 65.24

Лукьянченко Н.Д., Шаульская Л.В., Александров Г.И. Экономика труда: Учебное пособие. – Донецк: ДонНУ, 2002. – с.

Освещаются основные вопросы экономики труда: трудовые ресурсы и трудовой потенциал, формирование, развитие и регулирование рынка труда, занятость населения и безработица, социальная политика, методы управления персоналом, организация и нормирование труда, организация заработной платы, методика анализа трудовых показателей.

Предназначается для студентов экономических факультетов высших учебных заведений.

СОДЕРЖАНИЕ

Глава 1. ВВЕДЕНИЕ В ЭКОНОМИКУ ТРУДА.....	7
1.1. История развития экономики труда	7
1.2. Сфера исследования экономики труда.....	23
1.3. Структура и место экономики труда в ряду наук.....	28
Литература.....	30
Вопросы для контроля и обсуждения.....	31
Глава 2. НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ	32
2.1. Изучение населения в экономике труда.....	32
2.2. Законы народонаселения	37
2.3. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.....	41
Литература.....	46
Вопросы для контроля и обсуждения.....	46
Глава 3. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ	48
3.1 Сущность и механизм управления трудовыми ресурсами	48
3.2 Методы управления трудовыми ресурсами.....	54
3.3 Организационно-функциональная структура управления трудовыми ресурсами	55
Литература.....	58
Вопросы для контроля и обсуждения.....	58
Глава 4. РЫНОК ТРУДА	59
4.1. Сущность экономической категории «рынок труда».....	59
4.2. Структура и государственное регулирование рынка труда.....	60
4.3. Преимущества и недостатки рынка труда	64
4.4. Функции рынка труда.....	65
4.5. Виды и уровень безработицы.....	68
4.6. Сущность понятия «занятость населения»	73
4.6. Управление занятостью трудовых ресурсов.....	77

<i>Литература</i>	79
<i>Вопросы для контроля и обсуждения</i>	79

Глава 5. ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

80

<i>5.1. Внутренние рынки труда</i>	80
<i>5.2. Кадровая политика</i>	82
<i>5.3. Содержание системы управления персоналом</i>	83
<i>Литература</i>	87
<i>Вопросы для контроля и обсуждения</i>	87

Глава 6. СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

89

<i>6.1. Содержание социальной политики</i>	89
<i>6.2. Социальная политика в Украине</i>	93
<i>6.3. Социальная защита населения</i>	97
<i>6.4. Обеспечивающие подсистемы социальной защиты</i>	101
<i>6.5. Минимальный потребительский бюджет</i>	103
<i>6.6. Социальная политика предприятия</i>	106
<i>Литература</i>	109
<i>Вопросы для контроля и обсуждения</i>	110

Глава 7. ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

111

<i>7.1. Сущность понятия «эффективность труда»</i>	111
<i>7.2. Современные подходы к трактовке понятия «производительность»</i>	113
<i>7.3. Социально-экономическое значение и сущность роста производительности труда</i>	121
<i>7.4. Факторы роста эффективности и производительности труда</i>	122
<i>7.5. Резервы роста эффективности и производительности труда</i>	131
<i>7.6. Методы измерения производительности труда</i>	135
<i>7.7. Управление производительностью и эффективностью труда</i>	143

<i>Литература</i>	145
<i>Вопросы для контроля и обсуждения</i>	146
Глава 8. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	147
8.1. Содержание теории организации труда	147
8.2. Сущность, принципы и задачи нормирования труда	151
8.3. Виды норм труда	154
<i>Литература</i>	160
<i>Вопросы для контроля и обсуждения</i>	161
Глава 9. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ	162
9.1. Заработная плата как социально-экономическая категория	162
9.2. Тарифная система оплаты труда	166
9.3. Формы и системы заработной платы	169
9.4. Организация премирования персонала	172
<i>Литература</i>	175
<i>Вопросы для контроля и обсуждения</i>	176
Глава 10. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	177
10.1. Цели, задачи и методы анализа	177
10.2. Анализ основных трудовых показателей	183
<i>Литература</i>	188
<i>Вопросы для контроля и обсуждения</i>	188
Словарь терминов	189
Литература	

Приложение 1.	<i>Закон України «Про оплату праці»</i>
Приложение 2.	<i>Закон України «Про колективні договори та угоди».....</i>
Приложение 3.	<i>Витяги із Закону України «Про зайнятість населення»</i>
Приложение 4.	<i>Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні.....</i>
Приложение 5.	<i>Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року.....</i>
Приложение 6.	<i>Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року</i>

Глава 1. ВВЕДЕНИЕ В ЭКОНОМИКУ ТРУДА

1.1. История развития экономики труда

1.2. Сфера исследования экономики труда

1.3. Структура и место экономики труда в ряду наук

1.1. История развития экономики труда

Экономика труда представляет собой самостоятельную науку, содержание и методы исследования которой формировались многие годы. В эволюции теоретических и практических представлений о труде выделяют три периода:

- ✓ донаучный,
- ✓ классический,
- ✓ современный.

Донаучный период (III тысячелетие до н. э. – XVIII в. н. э.) характеризуется древнейшими документами таких стран, как Египет, Месопотамия, Шумер, Урарту, Хетское царство, Вавилон. Сохранились многочисленные документы из храмовых архивов, свидетельствующие об экономических операциях и регламентации трудовых отношений: арендные контракты об участках земли, переписи жителей, договоры о купле-продаже «рабочей силы», наряды на работы. Государственное регулирование экономических отношений в централизованных обществах Древнего Востока основывалось на систематическом учете и опросах занятости населения. В определенной мере можно говорить о господствовавшей тогда «плановой» экономике, учитывающей меру труда и меру потребления (в соответствии с социально-имущественным статусом), основанной на жестком разделении труда и примитивной кооперации труда, централизованном распределении рабочей силы, зависимого населения по видам труда, принудительной регламентации труда и профессиональном закреплении работников. Древневосточные документы дают информацию о профессионально-квалификационной структуре населения, формах организации труда, нормах

выработки, распределении рабочей силы, механизмах стимулирования труда и его оплате, структуре и продолжительности рабочего дня.

Значительным достижением древневосточной экономической мысли являлось принципиальное, с точки зрения экономики труда, открытие крайней непроизводительности рабского труда и свойственных ему (как и другим формам принудительного труда) патологических явлений, например, рестрикционизма (сознательного ограничения норм выработки).

Древневосточная цивилизация (это зафиксировано в письменных источниках) дала миру всю ту сложнейшую систему общественного разделения труда, которая существует по сей день. Прежде всего, речь идет об отделении умственного труда от физического, послужившее основанием для обособления профессий в Древнем Египте. Творческие, интеллектуальные профессии (например, художника) считались более привилегированными, чем физические (обработчика камней). Обособление профессий получило институциональное закрепление (через законодательство и судебную практику) и послужило основой возникновения одного из самых древних инструментов мотивации труда – понижения в должности. При отсутствии социальной дифференциации профессий невозможно было бы использовать менее престижные виды труда в качестве негативного мотиватора для поддержания дисциплины и повышения производительности труда. Провинившихся чиновников могли разжаловать в категорию зависимых, земледельцев превратить в рабов, рабов сослать на галеры и т. д. Использование физического и мало престижного труда как меры социально-экономического наказания с тех пор прочно утвердилось в человеческом обществе: русских крестьян и даже дворян (декабристов) ссылали на каторжные работы, советских граждан в годы репрессий подвергали пыткам лагерного труда.

Поводом для применения *карательных функций труда* могли стать в древнем Египте уголовное преступление, злоупотребление служебным положением, грабеж и насилие. Все случаи фиксировались специальным кодексом и юридическими нормами. Формировался механизм социальной организации труда. Его элементы – государственно-планомерное распределение рабочей си-

лы, юридическое и организационное оформление круга обязанностей за каждой должностью, налаженная система трудовой мобилизации, профессиональное обучение и профессиональный отбор. В Древнем Египте и Вавилоне существовали общеобразовательные и специальные школы, которые готовили юношей к управлению государством. Будущие чиновники должны были овладеть широким кругом гуманитарных и естественных наук, в совершенстве владеть придворным этикетом, знать основы психологии отношений между людьми и т. п.

Известным памятником древнеиндийской культуры является трактат «Артхашастра» (IV- III до н. э.), автором которого был советник царя Чандрагупты I – Каутилья. «Артхашастра» - в переводе с древнеиндийского – книга о пользе. В этом документе зафиксированы правила, которыми должны пользоваться управляющие государством. В нем указано кастовое деление и социальное неравенство, объясняемое божественным началом. Впервые в истории экономической мысли поставлен вопрос о *стоимости*, причем определяемой затратами труда. В трактате различалась «действительная» стоимость, которую определяли на трудовой основе – количеством дней труда, затраченного на производство товара, и «рыночная» стоимость, как результат купли-продажи.

Новый этап в развитии идей о труде связан с античной Грецией. Сократ, Платон, Ксенофонт, Аристотель в достаточной мере осознавали прогрессивную функцию разделения труда, благодаря которому общество получает социальную стратификацию, разнообразие видов труда и занятий, хорошо профессионализированный труд, систему экономического обмена товарами и услугами. Именно в результате разделения труда происходит специализация людей на изготовление тех или иных видов продукции, повышение их качества. Люди приобретают возможность избирать сферу деятельности сами в соответствии со своими наклонностями.

Ксенофонт ведет микроанализ явлений – он подробно изучает разделение труда в эргастериях (античных мастерских) и касается (впервые в истории европейской мысли) проблемы *редукции труда*, то есть сведения сложного труда к простому. Много позднее редукция труда будет одним из центральных вопро-

сов в трудах К. Маркса, Г. Зиммеля, М. Шелера и А.К. Гастева. Взгляды Ксенофонта по вопросу о *разделении труда* находились в тесной связи с воззрениями на рабство. Раб для него – это животное, одаренное речью. Он делил общество на рабов, выполняющих физический труд, и рабовладельцев – работников умственного труда, управляющих обществом. Ксенофонт впервые выдвинул положение о материальном и моральном *стимулировании труда* рабов: хорошо работающему рабу можно подарить подарок, а на честлюбивые натуры благотворно влияет и похвала.

Платон анализирует главным образом макроуровень разделения труда. Гениальным считается его положение о том, что в основе всякого государства лежит разделение труда. Процесс разделения труда и образования хозяйства Платон связывал с потребностями и врожденными способностями людей: человек не может самостоятельно удовлетворить все свои потребности, поэтому он берет себе различных помощников.

Заслуга Платона заключается в установлении закона «гармоничного разнообразия» труда. Платон постулировал, что: разнообразию потребностей людей соответствует разнообразие способностей к труду и разнообразие видов труда.

Платон считал *специализацию труда* необходимым условием улучшения качества продукции и увеличения ее количества. Оба параметра экономически необходимы обществу. И чем дольше кто-либо специализируется в своем ремесле, тем больших успехов он достигает. Отсюда – платоновское оправдание пожизненного закрепления работника за данной профессией.

Средневековье не дало ничего принципиально нового для понимания сущности труда. Несколько выделяются позиции Августина (IV-V вв.), одинаково высоко ценившего умственный и физический труд, и Фомы Аквинского (XIII в), который ставил физический труд ниже умственного. Оба они развивали аксиологическое учение о труде, но придавали ему христианское звучание: используются этические мотивы, объясняющие значение труда как наказания божьего, помогающего искупить первородный грех; труд обеспечивает лишь

биологическое существование, а духовное дается лишь через «нетруд», то есть отвлеченное созерцание.

Донаучный этап завершается в XIV в. деятельностью Фомы Аквинского. С первыми проблесками капитализма в европейской Реформации и работами М. Лютера начинается *научный этап* развития наук о труде.

Протестантизм подчеркнул особое значение труда. Если прежде труд был выведен из системы приоритетных ценностей как нечто неценное, то протестантизм впервые возвышает обыденную трудовую деятельность мирянина до уровня высочайших религиозных ценностей. В учении Мартина Лютера и Жана Кальвина труд наполняется религиозно-нравственным содержанием. Напряженная активность, моральная дисциплина, трудолюбие, честная работа и праведно накопленный капитал – ценностная шкала капитализма, лежащая в основе «трудового общества». Это новый тип человеческой цивилизации, основанный на протестантской трудовой этике, свободной конкуренции и предпринимательстве. На протяжении нескольких веков – с XV по XX век – «трудовое общество» определяло пути развития западной цивилизации.

М. Лютер и Ж. Кальвин выразили одну сторону новой системы представлений о труде – нравственно-религиозную.

Классический период (XIX – начало XX в.) – часть научного этапа. Начало классической политической экономии, основанной на научном теоретическом анализе положили работы У. Петти и А. Смита.

У. Петти положил начало новому направлению в политической экономии – классической школе. Он признал объективность экономических законов и обосновал *теорию трудовой стоимости*. Источником стоимости Петти считал труд, а величину стоимости он определял затратами рабочего времени. Однако, Петти не представлял себе стоимость вне денежной формы, то есть не различал стоимость и денежную форму ее проявления (стоимость и цену). В его понимании стоимость создается не всяким трудом, а только трудом, затрачиваемым на производство денежного материала, на добычу золота и серебра. Петти сделал несколько интересных выводов в *теории заработной платы*. Он определил за-

работную плату стоимостью необходимых для жизни средств существования, тем самым, подчеркнув объективный характер заработной платы. Величину заработной платы он измерял «прожиточным минимумом». Это свидетельствует о понимании У. Петти того, что рабочий в форме заработной платы получает лишь часть стоимости, созданной трудом в течение рабочего дня. Кроме того, Петти подчеркивал стимулирующую роль заработной платы в росте общественного богатства.

Основной экономический труд А. Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов» занимает выдающееся место в истории новоевропейской мысли. А. Смит впервые предложил систематическое учение о *разделении труда*, как и сам этот термин. Смит начал свое учение с анализа разделения труда и обмена, что само по себе гениально, поскольку история товарного производства начинается с разделения труда. Ученый показал роль разделения труда на примере булавочной мануфактуры. Он подчеркнул, что разделение труда увеличивает производительность, способствует развитию навыков и ловкости рабочих, экономит время на переход от одной операции к другой. По мнению К. Маркса, огромным шагом вперед для всей политэкономии явилось *понятие труда* вообще, которое впервые ввел именно А. Смит. Отбросив всякую определенность деятельности, создающей богатство, абстрагировавшись от конкретно-исторических форм – мануфактурного, коммерческого, земледельческого – Смит нашел исходную клеточку научного анализа – «просто труд». Определяя заработную плату, Смит связывал ее с трудом. При этом он исходил из продажи труда, а не рабочей силы. Заработную плату Смит определил как часть стоимости, созданной трудом рабочего. Смит пытался выяснить, чем определяется доля рабочего в созданном им продукте. В решении этой проблемы он связывал заработную плату со стоимостью средств существования рабочих. Изучая факторы, определяющие величину заработной платы, Смит говорил о физиологической ее границе (прожиточный минимум) и моральной (обеспечивающей развитие человека). К факторам повышения заработной платы он относил степень тяжести труда, уровень квалификации рабочих и др.

Смит подчеркнул стимулирующую функцию заработной платы: щедрое вознаграждение за труд увеличивает трудолюбие, а надежда на обеспеченную старость побуждает рабочего к напряжению своих сил.

Выдающимся представителем английской политэкономической школы является также Д. Рикардо. Рикардо определял труд как единственный источник стоимости. Заслугой Рикардо было понимание того, что величина стоимости не может определяться индивидуальными затратами труда, что все товары одного рода имеют одинаковую стоимость. Рикардо подчеркивал, что стоимость товаров определяется не только результатами живого труда, но включает и стоимость израсходованных средств производства. В отличие от Смита, который считал, что стоимость состоит из доходов, Рикардо подчеркивал, что стоимость не состоит, а распадается на доходы, что стоимость первична по отношению к доходам: сначала необходимо создать богатство, а только потом его распределять между классами общества. Из этого логично вытекает, что с увеличением заработной платы рабочих стоимость не изменяется, уменьшаются лишь другие формы доходов, уменьшается прибыль капиталистов. Таким образом, Рикардо по сути сформулировал *противоречивость классовых интересов*.

В учении о заработной плате и прибыли Д. Рикардо также сделал шаг вперед по сравнению с А. Смитом. Он сделал важный вывод о противоположности движения заработной платы и прибыли (чем больше заработная плата, тем меньше прибыль в рамках созданной трудом стоимости), а также вывод о противостоянии капиталистов и рабочих, о противоречии их интересов. Под заработной платой Рикардо понимал доход наемных рабочих, создаваемый их трудом. Он считал, что рабочие продают капиталисту свой труд, а поэтому заработная плата выступает как цена труда. Рикардо различал *абсолютную и относительную заработную плату*.

Развитие классической политической экономии в первой половине XIX века связано с именами Т.Р. Мальтуса, Н.У. Сениора, Д. Милля, Д. Мак-Кулоха, Дж.С. Милля в Англии; Ж.Б. Сэя во Франции, Ч.Г. Кэри в США.

Т.Р. Мальтус вошел в историю экономики труда как автор первой попытки создать теорию народонаселения. Основная идея Мальтуса: состояние равновесия в обществе достигается при условии соответствия населения количеству предметов потребления (главным образом продуктов сельского хозяйства); при нарушении равновесия все равно возникают силы, уравнивающие данное соотношение (биологическая способность человека к размножению превосходит его способность увеличивать продовольственные ресурсы, вместе с тем способность к воспроизводству ограничивается наличными продовольственными ресурсами). Из «закона народонаселения» Мальтуса вытекает вывод: всякие попытки государственного регулирования соотношения населения и материальных благ не имеют смысла, как не имеют смысла благотворительность или прямые государственные субсидии, которые порождают иждивенчество и ослабляют ответственность каждого за свое благополучие. Не имеет смысла и увеличение заработной платы, так как это приведет к росту рождаемости, к росту предложения рабочих рук, что, в конечном итоге, снизит заработную плату и сократит рождаемость населения. Мальтус принципиальный противник равенства. Он считал, что равенство убивает стимулы к труду и порождает, в конечном счете, нищету. Неравенство же – напротив, источник развития общества.

Значительным этапом в становлении всех экономических наук является *экономическая теория К. Маркса*. Целью научного исследования К. Маркса было открытие экономического закона движения современного общества. Им обоснованы методологические принципы экономического исследования: материализм, историзм, диалектика. Марксом всесторонне обоснована и проанализирована трудовая теория стоимости. Персонифицирована система социально-экономических и социально-трудовых отношений в капиталистическом обществе. Раскрывая сущность заработной платы, Маркс подчеркивал, что заработная плата – это лишь особое название цены труда. Маркс рассмотрел вопрос об уровне заработной платы и показал, что она регулируется теми же законами, что и цена любого товара. Он высказал идею о том, что заработная плата – это

основа сохранения рабочего как такового, а поэтому она должна определяться ценой жизненных средств рабочего, включая издержки для продолжения рода. Маркс дал характеристику двух форм заработной платы – повременной и сдельной. Впервые Марксом проведено различие между номинальной и реальной заработной платой, подчеркнуто, что номинальная заработная плата – это количество денег, за которое рабочий продает себя капиталисту, а реальная – количество материальных благ, которое можно купить за эти деньги. Марксом дано определение абстрактного и конкретного труда: потребление рабочей силы в процессе производства одновременно есть процесс создания новой стоимости (абстрактный труд) и процесс перенесения на товар стоимости затраченных средств производства (конкретный труд).

В XX в. (*современный этап* развития экономики труда) наиболее активно развивается трудовое направление экономической мысли. Основы современной организации труда заложены в известных работах американского инженера Ф.У. Тейлора «Управление фабрикой» и «Принципы научного управления». Тейлор разработал основы аналитического метода нормирования затрат рабочего времени при помощи хронометражных наблюдений. Определяя нормы выработки, он осуществлял хронометраж работы физически наиболее сильного, специально обученного рациональным приемам труда, высококвалифицированного рабочего, затем эти нормы становились обязательными для всех. Представители школы научного управления Ф.У. Тейлора искали пути индивидуального развития работников посредством снижения уровня утомляемости, научного подбора персонала для работы по соответствующим профессиям; изучали возможности обеспечения соответствия способностей людей и требований рабочего места; совершенствовали систему стимулирования труда. Ф.У. Тейлор считал, что труд – это, прежде всего, индивидуальная деятельность, следовательно, влияние трудового коллектива на работника обычно имеет деструктивный характер, снижает производительность труда. Тейлор первым обосновал необходимость научного подбора работников.

Работы ученика Тейлора Г. Ганта характеризуют ведущую роль человеческого фактора в промышленности и высказывают убеждение в том, что работнику должна быть предоставлена возможность найти в своем труде не только источник существования, но и удовлетворения. Г. Гант совершенствовал систему стимулирования труда и разрабатывал способы внедрения «демократии в производство», обосновывал гуманизацию управления.

Американский инженер-механик и ученый Г. Эмерсон обогатил экономическую науку понятиями эффективности и производительности, определяемыми максимально выгодным соотношением между совокупными затратами и экономическими результатами. В работе «Двенадцать принципов производительности» Эмерсон поставил вопрос об эффективности производства в широком масштабе и сформировал собственную методику определения и обеспечения эффективности, единую для всякой целесообразной человеческой деятельности.

Изучением организации физического труда в производственных процессах занимались Ф. и Л. Гилберт. Они исследовали возможности увеличения выпуска продукции за счет более эффективного выполнения операций ручного труда без увеличения усилий работающих. Они первыми применили для изучения рабочих движений кинокамеру и изобретенный ими микрохронометр, положив начало научному нормированию труда.

Развитию форм и методов управления персоналом посвящены работы французского администратора и исследователя А. Файоля. Он выделил основные принципы управления персоналом: вознаграждение персонала, справедливость, постоянство состава персонала, подчинение частных интересов общим, единство персонала.

Важным этапом развития трудового направления экономической науки стало формирование и распространение «школы человеческих отношений». Наиболее авторитетными представителями этой школы считаются американские ученые М. Фоллет и Э. Мэйо. Знаменитые Хоторнские эксперименты Э. Мэйо дали богатейший материал для научного осмысления и следующих выво-

дов: нормы выработки определяются не столько добросовестностью и квалификацией, сколько давлением группы; чрезвычайно эффективными являются социально-психологические методы стимулирования персонала; руководители должны ориентироваться в большей степени на людей, а не на продукцию и др. В дальнейших исследованиях А. Маслоу, Р. Лайкерта, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга, Л. Портера, Э. Лоулера и многих других изучены разнообразные аспекты социально-трудового взаимодействия людей, мотивации эффективного труда, характера власти и авторитета, коммуникации в организациях, лидерства, содержания работы, качества трудовой жизни и т. д.

Выдающимся отечественным исследователем проблем экономики труда является академик *С.Г. Струмилин*. В работе «К вопросу о классификации труда» С.Г. Струмилин всесторонне рассматривает процесс труда с экономической, физиологической, психологической, социальной и исторической точек зрения. Образцом аналитического подхода к одной из сложнейших проблем экономики труда является разработанная Струмилиным классификация профессий и специальностей. Его труды «Проблемы квалификации труда» и «Хозяйственное значение народного образования» стали основой исследований экономической эффективности образования, которые позднее в США были развиты в теорию «человеческого капитала».

С.Г. Струмилин последовательно подчеркивал нерациональность уравнительности в оплате труда. Разработанные им методы классификации и группировки профессий, большая работа по определению основных факторов дифференциации оплаты труда имели существенное значение для совершенствования системы организации заработной платы. С.Г. Струмилин впервые осуществил социально-экономическое исследование бюджета времени разных групп работников. Под его руководством впервые в мире был разработан перспективный плановый баланс труда на 1927/28 – 1932/33 гг.

Значителен вклад академика Струмилина и в разработку проблем повышения производительности труда. Анализируя эффективность новой техники, он исследовал соотношение между ростом производительности труда и сниже-

нием себестоимости. Струмилин обосновал необходимость учета в показателях производительности труда экономии не только живого, но и овеществленного труда. Струмилин рассматривал социологические факторы трудового поведения работников, стимулирование и мотивацию труда, искал оптимальное соотношение между трудом и отдыхом (рациональную продолжительность рабочего дня). Теоретический и методический интерес представляет его работа «Квалификация и одаренность», в которой содержатся результаты анкетирования ученых Москвы с использованием балльной самооценки способностей.

Теория научной организации труда была одним из наиболее мощных направлений отечественной экономики и социологии труда 20-х годов. Научные исследования велись на фоне острой дискуссии вокруг системы Тейлора. Одни считали приемлемым тейлоризм без оговорок, другие полностью его отвергали. Бывший народник Е. Максимов-Слобожанин полагал, что системе Тейлора нет места при социализме, поскольку исчезла объективная почва для ее существования – капиталистические противоречия. Несколько работ по тейлоризму выпустил О.А. Ерманский, автор получившей широкую известность концепции «физиологического оптимума» – сочетания факторов производства, включая физиологические затраты, для получения наилучшего результата. Практические работники управления производством, специалисты, как правило, поддерживали тейлоризм.

Остро обсуждались в 20-е годы и такие принципиальные вопросы, как единоначалие и коллегиальность, проблемы повышения производительности труда. С.Г. Струмилин в 1921 г. описывал ситуацию следующим образом: в первые дни после революции рабочие почувствовали себя хозяевами положения, авторитет администрации упал до минимума, так же как и дисциплина, рабочие получили, таким образом, некоторую «передышку», но производительность труда упала еще ниже, зачастую достигая уровня в десятки раз ниже нормы «доброго старого капиталистического времени» [8]. Попытки увеличения продолжительности рабочего дня только за счет увеличения продолжительности рабочего дня до 10 и даже до 12 часов не имели особого успеха.

Постепенно многие специалисты пришли к убеждению, что магистральным путем роста производительности труда является его рационализация. Однако, в выборе средств мнения существенно расходились. Группа видных ученых (П.М. Керженцев, В. Радусь-Зенкович, И. Бурдянский, В. М. Торбек, М. П. Рудаков и др.) подвергла критике течение научной организации труда, к которому принадлежал О.А. Ерманский, примыкали «цитовцы» А.К. Гастев, А.З. Гольцман и др. Бурдянский, в частности, обвинял Ерманского в искажении методологических принципов трудовой теории стоимости К. Маркса, не соглашаясь с ее интерпретацией в терминах расходования физической энергии человека, с заменой социально-экономических и психологических факторов труда физиологическими и «механическими».

Таким образом, к середине 20-х годов сложились две ведущие теоретические платформы. Первые опирались на творческую инициативу широких масс в рационализаторской деятельности, вторые апеллировали к профессиональной лабораторной работе, за что сотрудников центрального института труда упрекали в методологии «узкой базы», в стремлении чуть ли не повысить эксплуатацию советских рабочих. А.К. Гастев возражал, утверждая, что ни о какой эксплуатации в научном смысле говорить вообще нельзя в стране, где производительность и интенсивность труда рабочих в несколько раз ниже мировых стандартов.

К концу 20-х годов крупные научные центры, ведущие исследования в области экономики труда, сложились в Москве, Ленинграде, Харькове, Казани, Таганроге. Во Всеукраинском институте труда (г. Харьков), который возглавлял Ф.Р. Дунаевский, плодотворно изучались проблемы, связанные с воздействием современной технологии и частичного разделения труда на человека, отмечалось появление нового типа профессий, как у вспомогательных, так и основных рабочих. Интересные идеи в области профотбора и профориентации выдвигали В. Шнейдер, Е.Г. Либерман, М. Фанштейн и др. В Москве в эти годы успешно работал над проблемами организации и стимулирования труда

А.Ф. Журавский, которого интересовала и внепроизводственная сфера, в частности, воздействие образа жизни на трудоспособность работника.

Одной из наиболее ярких фигур в движении научной организации труда и социально-трудовых исследований является А.К. Гастев. Он внес огромный научный вклад в экономику и социологию труда, а также непосредственно участвовал в организационном оформлении социально-трудовых исследований – в создании центрального института труда (ЦИТ). Гастев был незаконно репрессирован и посмертно реабилитирован. А.К. Гастев считается основоположником отечественной школы научной организации труда. Основоположающим тезисом его теории было утверждение о том, что никакая техника или машина не помогут, если не появится, не воспитается новый тип работника. Понятно поэтому то огромное внимание, которое уделял Гастев развитию трудовой культуры в самом широком понимании этого слова. Она превращалась в важнейший фактор организации труда. Отличительной чертой разработок ЦИТа, в том числе Гастева, была установка на практическое внедрение. С этой целью им был проанализирован и методически отработан сложнейший механизм внедрения новых форм организации и управления трудом.

Н.А. Витке, рассматривая предприятие как единый социальный организм, подчеркивал значение организаторской функции руководителя. Последний может уступать своим подчиненным в знании тонкостей технологии производства, но не в стратегии управления. Важнее всего для него способность к лидерству, Н.А. Витке немало внимания уделял механизму стабилизации персонала, в том числе профессиональному отбору новичков.

В вышедшей в 20-е годы книге Э.К. Дрезена «Основы НОТа» поднимались такие проблемы как мотивация работника в условиях совместного труда, организация аппарата управления, прием новых работников, профессиональный отбор и профессиональная оценка (в нее включались административная, психологическая и служебная оценки, оценка технических умений). Э.К. Дрезен настаивал на участии в подборе кадров специалистов-профессионалов, вы-

ступая вместе с тем за расширение доступа рядовых работников ко всей производственной информации.

В 1920 и 1926 годах в СССР были проведены переписи населения, которые дали интересную статистику по проблемам социальной структуры общества, образования, культуры, науки. Значимым явлением явился выход в свет периодических изданий по проблемам экономики труда: «Статистика труда», «Организация труда», «Техника управления», «За рационализацию», «Предприятие», «Инженерный труд». Однако уже к концу 30-х годов объективные научные исследования были практически свернуты, главным образом, по политическим мотивам.

В конце 50-х годов управление человеческими ресурсами в организациях выделилось в специальную управленческую функцию управления персоналом. Ее основной задачей стало обеспечение возможности каждому работнику работать максимально эффективно на пользу предприятию, что обязательно связывается с повышением личного благосостояния работника. Научные исследования в области управления персоналом связаны теперь, главным образом, с методами подбора, обучения и переподготовки кадров, а также с проблемами занятости, эффективного использования рабочего времени и оборудования, процедурами урегулирования трудовых конфликтов, новыми взглядами на систему материального стимулирования работников, отказом от традиционных форм оплаты, основанных на жестком нормировании.

Начиная с 60-х годов наблюдается вторая волна увеличения интереса к проблемам управления, связанным ролью личного фактора производственных отношений. Управление экономическими отношениями рассматривается как целенаправленное влияние на людей и лишь через них – на производственные отношения. Повышается значимость социально-психологических методов управления. Благодаря исследованиям Б.Ф. Ломова, А.Н. Леонтьева и других ученых в отдельное направление выделилась *эргономика*, предметом которой являются исследования разнообразных характеристик работающего человека с

учетом многочисленных производственных факторов с целью оптимизации орудий, условий и процесса труда.

В это же время происходит процесс становления инженерной психологии как самостоятельной науки, связанной с экономикой труда, продолжается развитие нормирования труда. Значительный вклад в развитие нормирования труда внесли ученые-экономисты Е.И. Андриющенко, Б.М. Генкин, Г.Э. Слезингер, П.Ф. Петроченко, В.П. Бабич и др. Значительное расширение получила теория производительности и эффективности труда в работах Е.Г. Антосенкова, Д.М. Карпухина, Л.А. Костина, Г.А. Пруденского и др.

В Украине трудовое направление экономической мысли сегодня развивается несколькими научными центрами. Наиболее известные из них:

Институт экономики промышленности Национальной академии наук (г. Киев, г. Донецк),

Научно-исследовательский институт социально-трудовых отношений Министерства труда и социальной политики Украины (г. Луганск),

Научно-исследовательский институт труда и занятости населения Министерства труда и социальной политики и Национальной академии наук Украины (г. Киев),

Институт региональных исследований национальной академии наук Украины (г. Львов),

Совет по изучению производительных сил Украины национальной академии наук Украины (г. Киев),

Экономический научно-исследовательский институт Министерства экономики Украины (г. Киев),

Украинский научно-исследовательский институт аграрных проблем (г. Киев).

Немалый вклад в развитие экономики труда, управления трудовыми ресурсами и смежных наук осуществляет вузовская наука (Киевский национальный университет им. Тараса Шевченко, Львовский государственный университет им. И. Франко, Харьковский национальный университет им. Н. Каразина,

Киевский национальный экономический университет, Донецкий национальный университет).

Значительную координирующую роль в обобщении и пропаганде теоретических и практических знаний в сфере экономики труда играют фундаментальные монографические издания и специальные научные сборники вышеупомянутых научных центров и вузов, периодические издания «Економіка України», «Продуктивність», «Економіст», «Персонал», «Праця і зарплата», «Україна: аспекти праці» и др.

**1.2.
Сфера исследования
экономики
труда**

Как следует из названия курса, экономика труда изучает экономические явления, происходящие в сфере труда. Практически нет такой экономической проблемы в любой сфере человеческой деятельности, которая, так или иначе, не была бы связана с трудом и интересами человека. Именно экономика труда призвана изучать закономерности формирования и развития эффективного взаимодействия человека с природой и обществом.

Предмет экономики труда – это труд как целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой и отношением между людьми в процессе и по поводу производства [9]. Труд является объектом и предметом исследования экономики труда. В связи с этим остановимся на исследовании сущности труда как экономической категории.

Труд является основой существования и развития человека, служит одной из важнейших форм самовыражения для большинства людей и поэтому он должен быть организован таким образом, чтобы адекватно отражать наиболее существенные особенности человека, обеспечивать соразмерное вознаграждение, удовлетворение основных потребностей человека. Наука располагает несколькими определениями своего объекта. По определению Альфреда Маршалла, *труд* – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая

удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [3].

В современной науке используются следующие определения. *Труд* – это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый или управляемый человеком по внутреннему побуждению либо по принуждению, либо по обоим причинам [3]. В учебном пособии Д.П. Богини и Е.А. Гришновой труд определяется как [2]:

сознательная целенаправленная созидательная деятельность;

приложение человеком интеллектуальных и физических усилий для получения полезного результата, связанного с удовлетворением своих материальных и духовных потребностей;

процесс преобразования ресурсов природы в ценности и блага, осуществляемый и управляемый человеком под воздействием внешних стимулов (экономических и административных) и внутренних побуждений;

проявление человеческой индивидуальности.

Специфическими, имеющими существенные особенности являются такие виды труда как творчество, предпринимательство.

Рассмотрим *особенности труда как объекта исследования*:

труд – это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективной, рациональной, экономично организованной;

труд является одним из основных условий жизнедеятельности не только индивида, но и общества в целом, фактором функционирования любой организации (предприятия);

труд имеет некоторые атрибуты товара, однако не может рассматриваться как товар, поскольку товаром является не он сам, а услуга труда;

в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которые составляют основу общественных отношений на уровне национальной экономики, региона, предприятия и индивидов.

В процессе труда человек (или группа людей) взаимодействует с предметами и средствами труда, а также с окружающей средой для достижения цели его трудовой деятельности. Любой процесс труда предполагает наличие предмета труда, средств труда, технологии и самого труда как деятельности по приданию предмету труда необходимых человеку свойств. Взаимодействие человека с рассмотренными элементами трудового процесса может быть представлено в виде схемы (рис. 1.1.).

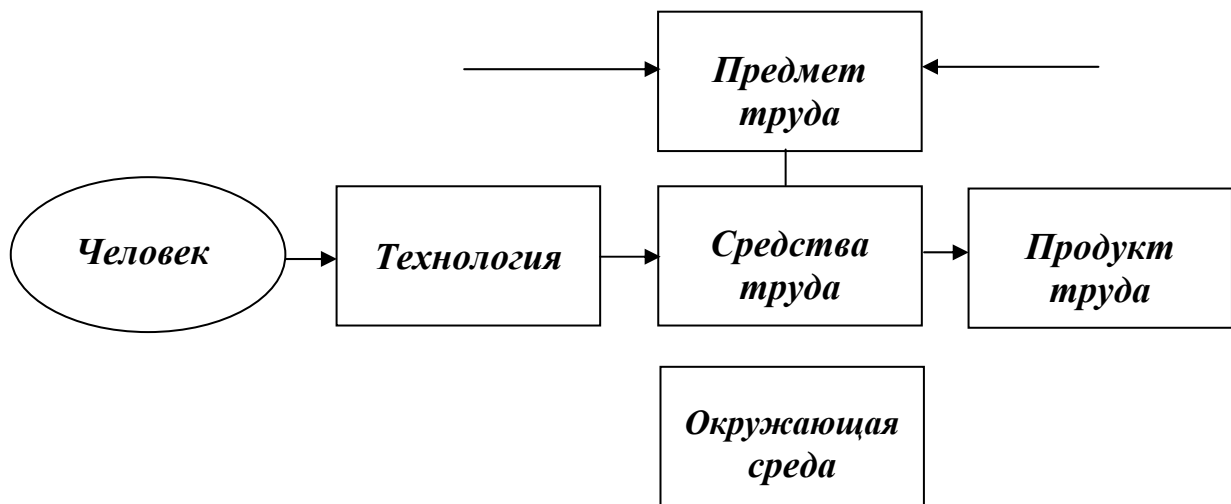


Рисунок 1.1. Процесс труда

Предметы труда – это все то, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей. К предметам труда относятся: земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия; объекты производственных и непроизводственных работ и услуг; энергетические, материальные и информационные потоки.

Средства труда – это то, при помощи чего человек воздействует на предметы труда. К ним относятся машины, механизмы и оборудование; технологическое и организационное оснащение рабочих мест; средства программного обеспечения, а также здания и сооружения, создающие необходимые условия для эффективного использования этих орудий труда.

Совокупность средств труда и предметов труда образует средства производства.

Технология – это способ воздействия на предметы труда, порядок использования орудий труда.

Окружающая среда характеризуется ее состоянием с точки зрения обеспечения безопасности труда, соблюдения санитарно-гигиенических, эргономических и эстетических требований к условиям труда.

В результате процесса труда образуются продукты труда, определяемые как вещество природы или другие объекты, обладающие заданными свойствами и приспособленные к человеческим потребностям.

Важно отметить, что труд имеет как экономическую, так и социальную ценность для человека:

экономическая – труд является важнейшим производственным фактором, при помощи которого производится продукция определенного количества и качества;

социальная – труд является источником дохода, определяет социальный статус человека в обществе, удовлетворяет первичные и вторичные потребности человека.

Процесс труда – явление многоаспектное. Рассмотрим наиболее существенные формы проявления труда, определяемые как различные стороны или аспекты процесса труда [6].

Психофизиологическая сторона трудовой деятельности – затраты человеческой энергии, выражающиеся в расходовании энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств. Затраты энергии человека определяются степенью тяжести труда и уровнем нервно-психологической напряженности, они формируют такие состояния как утомление. От уровня затрат человеческой энергии зависят работоспособность, здоровье человека и его развитие.

Организационно-технологический аспект трудовой деятельности – взаимодействие работника со средствами производства: предметами и средствами труда; определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью его

механизации и автоматизации, совершенством технологии, организацией рабочего места, квалификацией работника, его опытом, применяемыми им приемами и методами труда и т. д. Организационно-технологические параметры деятельности предъявляют требования к специальной подготовке работников, к их квалификационному уровню.

Организационно-экономическая сторона трудовой деятельности – производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношения соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным). Эта сторона зависит от уровня разделения и кооперации труда, от форм организации труда – индивидуальной или коллективной, от численности работающих, от организационно-правовой формы предприятия.

Классификация видов труда по группам признаков [6]:

1. По характеру и содержанию труда:

труд наемный и частный;
индивидуальный и коллективный;
по желанию, необходимости и принуждению;
физический и умственный;
репродуктивный и творческий;

разной степени сложности (простой и квалифицированный).

2. По предмету и продукту труда – базируется на профессиональном, функциональном и отраслевом разделении труда:

труд научный, инженерный, управленческий, производственный;
предпринимательский и инновационный;
промышленный, сельскохозяйственный, транспортный и коммуникационный.

3. По средствам и способам труда:

труд ручной (технически невооруженный), механизированный и автоматизированный;
низко-, средне- и высокотехнологичный;

с различной степенью участия человека.

4. По условиям труда:

труд стационарный и передвижной;
 наземный и подземный;
 легкий, средней тяжести и тяжелый;
 привлекательный и непривлекательный;
 свободный и с различной степенью регламентации.

Для общей характеристики того или иного вида конкретного труда используются рассмотренные четыре группы признаков в их сочетании. *Пример:* для научного работника эта характеристика может выглядеть следующим образом – труд умственный, творческий, особо сложный, высококвалифицированный, индивидуальный, научный, инновационный, технически вооруженный, среднетехнологичный, стационарный, средней тяжести, привлекательный, самостоятельный, нерегламентированный. Всесторонняя характеристика труда применительно к каждому работнику и коллективу должна служить необходимой базой для оценки его соответствия требованиям, вытекающим из целей труда в решении экономических и социальных задач предприятия или индивида.

1.3. Структура и место экономики труда в ряду наук

Структуру экономики труда образуют два уровня исследования: макро- и микроэкономический. Макроуровень науки представлен изучением социально-трудовых отношений и рынка труда, занятости населения и безработицы, трудовых ресурсов и трудового потенциала. Основные направления исследований микроуровня экономики труда: организация и нормирование труда, эффективность и производительность труда, внутренние рынки труда и управление персоналом, формы и системы оплаты труда.

Экономика труда достаточно тесно связана с большим комплексом наук: прежде всего с экономическими (макроэкономика и микроэкономика, экономика предприятия, статистика, организация производства, менеджмент), а также с

биологией, социальными, правовыми науками. Эти взаимосвязи объективно обусловлены многоаспектностью проблем труда.

Взаимосвязи с техническими науками определяются тем, что рационализация трудовых процессов непосредственно связана с анализом технологии, предметов и средств труда. Для экономики труда чрезвычайно важен технологический аспект производства.

При организации трудовых процессов необходимо учитывать затраты энергии работающих, степень их утомления, интерес к труду и другие психофизиологические и социальные факторы. Этим определяются взаимосвязи экономики труда с эргономикой, физиологией и психологией труда, социологическими дисциплинами.

Системный подход к определению места экономики труда в ряду наук представлен в таблице 1.1.

Таблица 1.1 - Взаимосвязь проблем исследования экономики труда с другими науками о труде [2]

	Человеческие ресурсы	Рынок труда и занятость населения	Человеческий капитал	Качество рабочей силы	Организация труда	Нормирование труда	Эффективность труда	Оплата труда
Экономика труда	+	+	+	+	+	+	+	+
Социология труда			+	+				+
Научная организация труда					+	+	+	
Управление персоналом			+	+				+
Техника безопасности и охрана труда					+	+		
Демография								
Психология труда			+					
Эргономика							+	
Трудовое право		+	+		+			+
Управление трудовыми ресурсами	+	+						+
Экономика образования			+	+				

Содержание современной экономики труда отличается от традиционной отечественной структуры данной дисциплины. Значительно расширен раздел, посвященный становлению и функционированию рынка труда, глубже рассматриваются проблемы управления трудовыми ресурсами, появились новые разделы – социальная политика и социальная защита населения, социально-трудовые отношения и др.; новое качественное наполнение имеют разделы, в которых определяется сущность заработной платы как категории рыночной экономики, анализируются вопросы стимулирования и мотивации эффективного трудового поведения. Экономика труда относится к развивающимся наукам, новейшие исследования посвящены следующим актуальным для сегодняшней Украины проблемам:

прогнозирование рынка труда и особенностей его формирования в Украине;

исследование влияния приватизационных процессов на занятость и уровень жизни населения;

исследование эффективности инвестиций в человеческий капитал на уровне индивида, микро и макроуровнях;

разработка эффективных систем оценки трудового вклада и оплаты труда;

поиск оптимальных путей воспроизводства кадрового потенциала страны и социальной защиты населения и др.

Литература

1. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
2. Богиня Д.П, Грішнова О. А. Основи економіки праці. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – 384 с.
4. Дмитриченко Л.И. История экономических учений. – Донецк: КИТИС, ДонГУ, 1999. – 452 с.
5. Рофе А.И. Экономика и социология труда: Учебное пособие. - М.: МИК, 1996. – 122 с.

6. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
7. Современная экономика труда: Монография / Под ред. В.В. Кушкова. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.
8. Социология труда / Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербинны. – М.: Изд-во МГУ, 1993. – 368 с.
9. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, изд. ЧеРо, 1996. – 623 с.
10. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Погосьяна, Л.И. Жукова. - М.: Экономика, 1991. – 304 с.

❖ Вопросы для контроля и обсуждения

1. Роль труда в развитии человека и общества.
2. Предпосылки появления науки «экономика труда».
3. Раскройте наиболее известные теории, имеющие немаловажное значение в развитии науки об обществе, о труде.
4. В каком известном памятнике культуры впервые в истории экономической мысли был поставлен вопрос о стоимости, определяемой затратами труда?
5. Кто впервые выдвинул положение о материальном и моральном стимулировании труда?
6. Что общего и какие различия существуют во взглядах выдающихся представителей политэкономической школы А. Смита и Д. Рикардо?
7. В чем заключается сущность трудовой теории стоимости К. Маркса?
8. Изложите трудовое направление экономической мысли на современном этапе развития Украины.
9. Определите предмет экономики труда как специальной науки.
10. Какие аспекты отражает понятие «труд»?
11. В чем заключается сущность процесса труда?
12. Охарактеризуйте наиболее существенные формы проявления труда.
13. Дайте характеристику видов труда по четырем группам признаков.
14. В чем прослеживается связь экономики труда с другими науками?

Глава 2. НАСЕЛЕНИЕ И ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

2.1. Изучение населения в экономике труда

2.2. Законы народонаселения

2.3. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория

2.1. Изучение на- селения в эко- номике труда

Изучением населения занимаются многие науки. Основная из них – демография. Демография изучает закономерности воспроизводства, численность, состав, динамику народонаселения. Подход экономики труда к изучению населения заключается в том, что население рассматривается как источник ресурсов для труда, как носитель определенных экономических отношений.

Состояние и развитие общества определяется в значительной степени количеством и составом населения, его трудовыми и творческими возможностями. По определению американского экономиста Нобелевского лауреата Пауля А. Самуэльсона, население – основной фактор любого хозяйства.

Население (народонаселение) – естественноисторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, главный материальный компонент человеческого общества [5]. Население характеризуется социально-временными и пространственно-территориальными признаками. По социально-временным характеристикам выделяют, например, население Древнего мира, феодального общества; по пространственно-территориальным – население материка, страны, региона.

Важнейшим признаком, свойственным населению, является его постоянное возобновление путем непрекращающейся смены поколений. Этот процесс называют *естественным воспроизводством* или *естественным движением* населения, поскольку внешне оно проявляется, прежде всего, через биологические свойства людей: их деление по полу, способность к деторождению, изменение человеческого организма по мере прохождения жизненного цикла, его старение, смерть и т.д.

При таком понимании продолжение человеческой жизни отождествляется с размножением других биологических популяций, что конечно не так. Особенностью населения является то, что его продолжающееся существование обеспечивается путем непрерывного производства средств для жизни – продуктов питания, одежды, жилищ и необходимых для этого орудий труда. Именно в этой сфере производства и воспроизводства непосредственной жизни эволюция предков человека пошла по пути, который привел к выделению его из животного мира. На основании трудовой деятельности людей развивалось общественное воспроизводство, что выразилось в формировании принципиально нового, надбиологического отношения людей к природе. Вместе с тем общественное воспроизводство, становление общества определили и новые, внебиологические связи между самими людьми – общественные (социальные) отношения.

Систематическое изучение населения начинается в XVII веке. Научная теория народонаселения ведет начало от английского экономиста Томаса Роберта Мальтуса, который изложил ее в своем труде «Опыт о законе народонаселения» (1798 г.). Мальтус утверждал, что рост населения имеет универсальную тенденцию к возрастанию в геометрической прогрессии при условии неограниченности ресурсов продовольствия. Но общая сумма средств существования увеличивается лишь в прогрессии арифметической, поэтому прирост населения обгоняет прирост средств существования. По Мальтусу, наиболее вероятная способность населения к размножению определяется исключительно силой полового инстинкта. Если эта сила не встречает препятствий, то при годовом приросте в 2,8% численность населения в течение 25 лет удваивается. Недостаток средств существования, порождая голод, эпидемии, войны, низводит численность населения до уровня, обеспечиваемого продовольственными ресурсами. Мальтус указал три препятствия, ограничивающие бесконтрольный рост численности населения: бедность, пороки и нравственное обуздание. Бедность, как следствие невозможности увеличения производства населения, приводит к возрастанию числа заболеваний, смертности и сокращению численности населения. Пороки – распущенность, развращение нравов – уменьшают де-

торожение. Нравственное обуздание – сознательное воздержание от вступления в брак людей, не имеющих средств для содержания семьи, также сокращает прирост численности людей.

Закон народонаселения Мальтуса может быть отнесен к интересным произведениям научной мысли, но он не только не оказался универсальным надисторическим законом, но и не может быть признан правильным для какого-либо конкретного исторического периода. Прогноз относительно темпов роста численности населения Земли оказался очень скромным, так как реальные темпы роста превзошли геометрическую прогрессию, прогноз относительно темпов роста средств существования также не оправдался. В последние три столетия в численности населения обнаружились тенденции, прямо противоположные тем, о которых писал Мальтус:

снижение рождаемости при улучшении жизненных условий;

рост численности населения при снижении рождаемости за счет еще большего снижения смертности;

падение численности населения при отсутствии снижения брачности;

увеличение темпов роста средств существования по сравнению с темпами роста численности населения.

Карл Каутский – немецкий социал-демократ, исследуя проблемы народонаселения, стремился доказать, что каждая историческая эпоха и каждый общественный класс в пределах конкретной эпохи имеют свои законы народонаселения, определяемые социальными условиями.

Немецкий экономист Фриц Оппенгеймер утверждал, что рост численности населения создает условия для увеличения производительности труда и производства необходимых средств существования людей, а многочисленность населения способствует повышению уровня благосостояния народа.

Существенный вклад в исследование проблем народонаселения внесли зарубежные исследователи: итальянский экономист А. Печчеи, финский ученый П. Кууси, американский ученый Дж. Саймон и др.; российские ученые С.Г. Струмилин, А.Я. Боярский, Б.Ц. Урланис и др. Они показали, что развитие на-

селения проявляется в непрерывных количественных и качественных изменениях, обусловленных общими и специфическими законами народонаселения.

Численность населения, направление и темпы изменений сами по себе мало о чем свидетельствуют вне связи с историческим и социально-экономическим развитием страны. Нельзя, например, утверждать, что высокий темп роста численности населения во всех случаях – благо, а его падение – зло. Необходим анализ уровня общественного развития, социально-экономических условий жизни народов и других явлений и процессов. Неконтролируемый рост числа людей в условиях ограниченности природных ресурсов и вызванное этим действие экономического закона убывающей доходности чреваты падением уровня жизни населения. Сокращение численности населения – депопуляция в силу неблагоприятных политических и социально-экономических условий – ведет к ухудшению возможностей для экономического роста. Научно-технический прогресс способствует увеличению производства материальных благ, возрастанию производительности труда и ограничивает действие закона убывающей доходности. Достижения мировой медицины и здравоохранения объективно обеспечивают снижение смертности, рост продолжительности жизни людей.

Начиная с XVII века темпы роста населения мира постоянно увеличивались, достигнув своего пика (2,1% в год) в 60-е годы XX века. Затем темпы роста пошли на убыль и к середине 80-х годов они составили 1,7% в год. В настоящее время на Земле проживает около 6,168 млрд. чел. [4]. Величина прироста в разных странах имеет существенные отличия: резко снизился темп роста населения в Китае – с 2,4 до 1,2% в год, наблюдается спад роста населения в развитых странах, тогда как во многих развивающихся странах Африки, Азии, Южной Америки темпы роста населения велики (табл. 2.1.). В странах с низким темпом роста населения наблюдается его старение, то есть увеличение удельного веса людей старших возрастов.

Снижение продолжительности жизни населения ограничивает возможности перелома демографической ситуации на лучшую. Так, в Украине средняя

ожидаемая продолжительность жизни при рождении в 1997 г. мужчин составляет 61,9 лет, женщин – 73 года, в то время, как ожидаемая средняя продолжительность жизни в США при рождении в 1994 г. составляет 73,3 и 79,6 лет соответственно, в Великобритании при рождении в 1996 г. - 74,4 и 79,3, Франции - 74 и 81,9, Германии – 73,3 и 79,8 (табл. 2.2).

Таблица 2.1 – Коэффициент естественного прироста по отдельным странам [9]

	Годы			
	1990	1995	1996	1997
Украина (1995-2000)	0,6	-5,8	-6,1	-6,2
Беларусь	3,2	-3,2	-3,7	-4,6
Россия	2,2	-5,7	-5,3	-5,2
Австралия	8,4	7,3	6,8	6,7
Болгария	-0,4	-5,0	-5,4	-7,0
Великобритания	2,7	1,6	1,6	1,6
Германия	-0,1	-1,5	-1,1	-0,8
Израиль	16,0	14,6	15,2	15,0
Италия	0,4	-0,5	-0,3	-0,4
Канада	8,0	5,7	5,3	4,9
Китай	14,4	10,5	10,4	10,1
Польша	4,1	1,2	1,1	0,9
США	8,1	6,0	5,8	5,8
Швеция	3,4	1,1	0,2	-0,4
Япония	3,2	2,1	2,5	2,1

Таблица 2.2 – Ожидаемая продолжительность жизни по отдельным странам при рождении (число лет) [9]

Страна	Период	Все население	Мужчины	Женщины
Украина	1997	67,4	61,9	73,0
Беларусь	1997	68,5	62,9	74,3
Россия	1997	66,6	60,8	72,9
Болгария	1997	70,4	67,2	74,4
Великобритания	1996	77,1	74,4	79,3
Германия	1996	76,7	73,3	79,8
Израиль	1995-2000	77,7	75,3	79,1
Испания	1996	78,0	74,4	81,6
Италия	1996	78,3	74,9	81,3
Норвегия	1995-2000	77,7	74,8	80,8
Польша	1997	72,8	68,5	77,0
Словакия	1997	72,8	68,9	76,7
США	1994	75,7	73,3	79,6
Франция	1996	78,8	74,0	81,9
Швеция	1992-1996	78,6	75,9	81,2

Демографическая ситуация современной Украины характеризуется как проблемная. Численность населения Украины в последнее десятилетие постоянно сокращается (приблизительно на 0,4 миллиона человек ежегодно, начиная с 1994 года) (табл. 2.3). Это сокращение вызвано, с одной стороны, уменьшением численности родившихся и увеличением количества умерших: ежегодное естественное уменьшение населения превышает в последние годы 300 тысяч человек. Вторая важная причина – отрицательное сальдо внешней миграции. Еще один тревожный показатель в динамике населения – увеличение доли людей пенсионного возраста и уменьшение количества молодежи. Так, в соответствии со статическими данными, в Украине наблюдается старение населения – сократилась численность репродуктивной группы 20-40 лет и увеличилась часть людей пенсионного и пожилого возраста, что отображается на структуре трудового потенциала, а в перспективе будет влиять и на количество трудовых ресурсов (табл. 2.4).

Помимо количественных оценок, население имеет ряд качественных характеристик: уровень образования и профессионально-квалификационная структура, культурный уровень, показатели здоровья населения, половозрастная структура, средняя продолжительность жизни, соотношение занятых преимущественно умственным и преимущественно физическим трудом, структура занятых в материальном производстве и непроизводственной сфере, показатели миграции, национально-этническая структура и др.

2.2. Законы народонаселения – внутренние, существенные, устойчивые, постоянно повторяющиеся взаимосвязи объективных процессов развития народонаселения.

Действие законов народонаселения обусловлено законами общественного развития в целом и, прежде всего, экономическими законами. В связи с этим законы народонаселения специфичны для различных общественно-экономических формаций. Познание и формулирование законов народонаселения является результатом многовековых усилий ученых, направленных на проникновение в суть процессов движения населения. Отдельные проблемы вос-

производства населения изучались мыслителями древности и эпохи Возрождения (Платон, Аристотель, Т. Мор, Т. Кампанелла), ими подмечены некоторые закономерные тенденции движения населения. Большое внимание уделялось этим вопросам в работах представителей классической политэкономии (У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Ж.Ш. Сисмонди). Свой закон народонаселения, опровергнутый последователями и жизнью, предложил Т. Мальтус. В отечественной науке первые работы по исследованию законов народонаселения относятся к 20-30 годам XX века: Г. Гиммельфарб, А. Залкинд, Б.Я. Смулевич, С.Г. Струмилин.

Таблица 2.3 – Численность наличного населения Украины, млн. чел. [11]*

Годы	Численность населения			Из общей численности населения	
	всего	в том числе		мужчины	женщины
		городское	сельское		
1913	35,2	6,8	28,4	-	-
1939	40,5	13,6	26,9	19,4	21,1
1959	41,9	19,2	22,7	18,6	23,3
1960	42,5	19,9	22,6	18,9	23,6
1965	45,1	22,8	22,3	20,2	24,9
1970	47,1	25,7	21,4	21,3	25,8
1975	48,9	28,6	20,3	22,3	26,6
1979	49,8	30,5	19,3	22,8	27,0
1980	49,9	30,9	19,0	22,8	27,1
1985	50,8	32,9	17,9	23,4	27,4
1989	51,7	34,6	17,1	23,9	27,8
1990	51,8	34,8	17,0	24,0	27,8
1991	51,9	35,1	16,8	24,1	27,8
1992	52,1	35,3	16,8	24,2	27,8
1993	52,2	35,4	16,8	24,2	28,0
1994	52,1	35,4	16,7	24,2	27,9
1995	51,7	35,1	16,6	24,1	27,6
1996	51,3	34,8	16,5	23,9	27,4
1997	50,9	34,5	16,4	23,7	27,2
1998	50,5	34,3	16,2	23,5	27,0
1999	50,1	34,0	16,1	23,3	16,8
2000	49,7	33,8	15,9	23,1	26,6
2001	48,4	-	-	-	-

*Данные о численности населения за 1913 г. приведены в современных границах территории Украины; за 1939 г. – в соответствии с оценкой по территории УССР

без Закарпатской области; за 1959 и 1970 гг. – по переписи на 15 января, за 1979 г. – по переписи на 17 января, за 1989 г. – по переписи на 12 января, за 2001 г. – по предварительным итогам Всеукраинской переписи населения на 5 декабря 2001 г. [12], за остальные года – на начало года.

Таблица 2.4 – Распределение постоянного населения по возрасту на 1 января 2000 г. [11]

	Численность населения, тыс. чел.			Процентов ко всему населению		
	всего	городское	сельское	всего	городское	сельское
Все население	49456,1	33505,2	15950,2	100,0	100,0	100,0
В возрасте, лет:						
до 1	385,0	236,8	148,2	0,8	0,7	0,9
1-4	1788,7	1111,9	676,8	3,6	3,3	4,2
5-9	2616,3	1883,8	1032,5	5,9	5,6	6,5
10-14	3735,3	2512,7	1222,6	7,6	7,5	7,7
15-19	3765,0	2658,5	1106,5	7,6	7,9	6,9
20-24	3591,3	2558,5	1032,8	7,3	7,7	6,5
25-29	3572,3	2547,8	1024,5	7,2	7,6	6,4
30-34	3238,0	2251,6	986,4	6,5	6,7	6,2
35-39	3764,8	2702,7	1062,1	7,6	8,1	6,7
40-44	3778,5	2757,5	1021,0	7,6	8,2	6,4
45-49	3510,9	2601,9	909,0	7,1	7,8	5,7
50-54	2751,8	2023,5	728,3	5,6	6,0	4,6
55-59	2504,5	1628,5	876,0	5,1	4,9	5,5
60-64	3324,0	2151,4	1172,6	6,7	6,4	7,3
65-69	2105,7	1221,4	884,3	4,3	3,7	5,5
70 и старше	4724,0	2657,4	2066,6	9,5	7,9	13,0
Из общей численности населения в возрасте:						
моложе трудоспособного	2607,9	6279,9	3328,0	19,4	18,8	20,9
трудоспособном*	28278,2	20281,2	7997,7	57,2	60,5	50,1
старше трудоспособного	11569,3	6944,8	4624,5	23,4	20,7	29,0

*мужчины в возрасте 16-59 лет, женщины – 16-54.

От законов народонаселения как законов социальных следует отличать закономерности иного порядка, например, биологические: соотношение численности полов среди родившихся является устойчивой, постоянно повторяющейся для человеческой популяции существенной связью, однако, не находится под воздействием какого-либо социально-экономического строя. Между тем, законы народонаселения обязательно испытывают такое воздействие и осуществляются через сознательную деятельность людей, складываясь как равнодей-

ствующие множества человеческих поступков (например, закономерности изменения уровня рождаемости в тот или иной период или характера миграционных процессов).

Система законов народонаселения выявляет существенные связи, обуславливающие развитие народонаселения в пределах определенной формации, качественные различия демографических процессов, диалектические взаимосвязи между этими процессами, их зависимость от всей совокупности общественных условий труда и жизни населения и, вместе с тем, их относительную самостоятельность.

Среди законов народонаселения можно условно выделить подсистемы законов, охватывающие наиболее общие характеристики воспроизводства населения:

законы естественного движения населения;

законы пространственного движения населения – закономерности размещения и миграционной подвижности населения;

законы социального движения населения – закономерности изменения классовой, профессиональной, квалификационной, образовательной и другой структур населения, отражающие его социальную и производственную мобильность.

Все виды движения населения взаимосвязаны и определяются объективными общественными условиями. В частности, на воспроизводство населения непосредственно влияют такие условия, как формы и степень участия в общественном производстве, уровень и структура доходов и потребностей, социальное положение и образ жизни, интенсивность и характер миграционных процессов, деятельность общественных институтов, формирующие демографическое поведение, моральные нормы и др.

В системе законов народонаселения особое место занимают *демографические законы* естественного движения населения. К ним относятся как всеобщие законы (закон воспроизводства населения, смены поколений, смены исто-

рических типов воспроизводства), так и специфические, связанные с конкретной социально-экономической формацией.

Особо выделяют экономические и социологические законы народонаселения. К *экономическим законам* относятся законы, определяющие характер и степень занятости трудоспособного населения, экономическое положение социальных групп, закон перемены труда. Экономические законы составляют основу всей системы законов народонаселения, так как они выражают требования, предъявляемые населению отношениями общественного производства. В качестве носящих всеобщий характер экономических законов народонаселения рассматриваются такие постоянные черты и взаимосвязи социального и экономического развития человечества, как:

обусловленность воспроизводства населения экономическим строем общества, уровнем и характером материального производства;

единство населения как основной производительной силы общества и основной потребительной силы;

обусловленность всех процессов развития народонаселения экономическими процессами;

соответствие размещения населения размещению производительных сил.

Социологические законы отражают процессы, характеризующие социальное движение народонаселения – его структуру по классам и социальным группам; рассматривают зависимость роли и функций семьи от общественного устройства, общественную обусловленность всей деятельности человека, например, его репродуктивное поведение, миграционное движение.

2.3. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	Носителем трудовых отношений в обществе является работающая часть населения. Эта категория населения, а также те, кто хотел бы работать, но по каким-то причинам не работает, представляет собой объект, исследуемый экономикой труда. Изучение ресурсов для трудовой дея-
--	---

тельности имеет большое значение при оценке рынка труда и проведении государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости.

Производство материальных благ и услуг предполагает два необходимых компонента: материальные ресурсы (оборудование, сырье и т. д.), с одной стороны, и человеческие ресурсы, т. е. работников с профессиональными знаниями и навыками – с другой. В таком понимании человеческие ресурсы как часть населения страны выступают в качестве фактора экономического развития наравне с материальными ресурсами. Однако, между этими факторами есть принципиальная разница.

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. То есть трудовые ресурсы включают в себя как тех людей, которые заняты в экономике, так и тех, которые не заняты, но могут трудиться. Иначе говоря, трудовые ресурсы – это реальные и потенциальные работники.

Согласно сложившейся статистической практике, трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста. Трудоспособный возраст – 16 – 59 лет для мужчин, 16 – 54 для женщин. Верхняя граница может корректироваться в зависимости от условий труда.

Схема расчета численности трудовых ресурсов:

трудовые ресурсы = население трудоспособного возраста – неработающие инвалиды I и II групп трудоспособного возраста – неработающие льготные пенсионеры + работающие подростки + работающие пенсионеры.

Следует отметить, что термин «трудовые ресурсы» имеет отечественное происхождение. Он возник в первые годы Советской власти и использовался все последующие годы, когда строгий статистический учет трудоспособного населения, то есть трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными и финансовыми) был основой централизованного планирования административно-

командной экономики. Наряду с правом на труд была законодательно закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться (или учиться). Люди, длительное время не работающие без уважительных причин (I и II группа инвалидности), преследовались по закону. Таким образом государство рассчитывало на занятость всех трудоспособных граждан в народном хозяйстве страны. Такой подход, как известно, в полной мере не оправдывал себя. Во все времена находились люди, учитываемые государством в составе трудовых ресурсов, но по разным причинам не желающие работать.

В экономически развитых странах для целей учета и планирования используется несколько другой показатель, рекомендованный Международной организацией труда в 1993 году странам СНГ. Согласно методике МОТ, население страны делится на две группы по статусу занятости: на экономически активное и экономически неактивное население.

Экономически активное население (рабочая сила) – часть населения страны, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг; в эту группу включаются занятые и безработные.

Экономически неактивное население – часть населения страны, не входящая в состав рабочей силы: учащиеся, студенты, пенсионеры, все неработающие и не ищущие работу.

Характерными чертами украинского рынка труда является высокий уровень экономической активности населения (более 62% всей численности рабочей силы). Значительный уровень трудовой активности сопровождается высоким уровнем безработицы (10,6%) (табл. 2.5).

Таблица 2.5 – Уровень экономической активности населения, % [13]

Показатели	Годы					
	1997	1998	1999	2000	2001	1 квартал 2002 г.
Уровень экономической активности населения	70,8	70,7	62,3	63,5	62,7	62,1
Уровень занятости	64,5	62,6	54,9	56,1	55,8	55,5
Уровень безработицы	2,27	3,7	4,3	4,2	3,7	10,6*

* - по методологии МОТ

Для качественной характеристики трудовых ресурсов и экономически активного населения в мировой практике используется категория «*трудовой потенциал*». Компоненты трудового потенциала должны характеризовать:

психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;

возможности нормальных социальных контактов;

способности к генерации новых идей, методов;

рациональность поведения;

наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретных видов работ;

предложение на рынке труда.

Непосредственными составляющими трудового потенциала являются следующие характеристики трудовых ресурсов:

здоровье,

нравственность и умение работать в коллективе,

творческий потенциал,

активность,

организованность,

образование,

профессионализм,

ресурсы рабочего времени.

На современном этапе уровень и развитие трудового потенциала характеризуются негативными тенденциями, которые, прежде всего, проявляются в сужении демографической базы воспроизводства трудового потенциала из-за снижения рождаемости, роста смертности, сокращения ожидаемой продолжительности жизни, ухудшения половозрастной структуры, общего старения населения, расширения масштабов его депопуляции, а также в распространении бедности, расширении нелегальной трудовой деятельности, снижении профессиональной пригодности, увеличении разрыва между уровнем квалификации

претендентов на рабочие места и современными требованиями к качеству рабочей силы.

По оценкам украинских демографов, основные тенденции неблагоприятной демографической ситуации сохранятся до 2010 г. и составят угрозу сохранению и развитию трудового потенциала Украины.

Таким образом, ситуация, которая сложилась в социально-трудовой сфере, требует концептуальной разработки направлений сохранения и развития трудового потенциала. Среди них основными должны стать [1]:

- обеспечение благоприятных условий для всестороннего развития семьи и её членов;

- улучшение состояния здоровья населения, снижение его смертности;

- внедрение системы обязательного государственного социального медицинского страхования;

- создание системы социальной защиты наиболее уязвимых слоев населения путем их социальной реабилитации, психологической, медицинской поддержки;

- содействие профессиональному самоопределению и эффективной адаптации молодёжи в условиях рыночной экономики;

- создание условий для обеспечения доступности профессионально-технического и высшего образования;

- интеграция профессионально-технического, высшего и последипломного образования Украины в международную образовательную систему;

- оценка общей потребности в рабочих местах в экономике страны и формирование рынка профессий;

- создание рабочих мест на базе широкого развития малого и среднего бизнеса, самозанятости при условии формирования действенного инвестиционного и финансового механизма;

- снижение уровня и длительности безработицы путем реализации мероприятий активной политики;

- усиление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде;

приведение законодательства по вопросам социально-трудовых отношений в соответствие с нормами международного права;

обеспечение зависимости размеров заработной платы от сложности выполняемых работ, квалификации и профессионального опыта работника, его личного вклада в конечный результат работы;

усиление государственных гарантий в оплате труда путем поэтапного приближения размера минимальной заработной платы к величине стоимости границы малообеспеченности;

повышение эффективности действующей системы управления охраной труда на всех уровнях;

стимулирование инвестирования экологически чистых технологий и создания безопасных условий труда.

Литература

1. Указ президента України “Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року”.
2. Байдук И.Ф. Управление трудовыми ресурсами в новых условиях хозяйствования. – М., 1990. – 165 с.
3. Бандур С.И. Ресурсы трудосбережения: территориально-отраслевой аспект. – К.: Наукова думка, 1990. – 289 с.
4. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: Соціально-демографічний аспект. – Львів, 1992. - 104 с.
5. Большой энциклопедический справочник: Пер. с англ. – М.: ООО «Издательство Артель», 2001. – 944 с.
6. Демографический энциклопедический словарь. / Под ред. Валентей Д.И. – М.: Советская энциклопедия, 1985. – 608 с.
7. Население и трудовые ресурсы: Справочник / сост. А.Г. Новицкий. – М.: Мысль, 1990. – 398 с.
8. Петрова Т.П. Механизм миграционного обмена: методы исследования. – К.: Наукова думка, 1992. – 361 с.
9. Проблемы управления трудовыми ресурсами на современном этапе: Минвузовский сборник / Под ред. Э.Р. Саруханова, - СПб: УЭФ, 1992. – 159 с.
10. СНГ и страны мира. Статистический сборник / Статкомитет СНГ. – М., 1999. – 528 с.
11. Статистичний щорічник України за 1999 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2000. – 648 с.

12. Статистичний щорічник України за 2000 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2001. – 598 с.
13. Україна в цифрах у 2001 р.: Короткий статистичний довідник / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2002. – 262 с.
14. Численность и состав занятого во всех сферах деятельности населения за 1995-2001 гг. и I квартал 2002 г. <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, изд. ЧеРо, 1996. – 623 с.

◇ Вопросы для контроля и обсуждения

1. Что вы понимаете под термином «население»? Назовите важнейшие качественные и количественные характеристики населения.
2. В чем заключается сущность научной теории народонаселения английского экономиста Томаса Роберта Мальтуса? Является ли закон народонаселения Мальтуса универсальным историческим законом, почему?
3. Охарактеризуйте современную демографическую ситуацию в Украине и в мире.
4. Назовите учёных, проводивших исследования законов народонаселения.
5. Перечислите и дайте характеристику подсистем законов народонаселения, охватывающих общие характеристики воспроизводства населения.
6. В чем заключается сущность экономических и социологических законов народонаселения?
7. Охарактеризуйте два подхода к классификации населения по статусу занятости.
8. Назовите и охарактеризуйте компоненты трудового потенциала.
9. Опишите основные направления сохранения и развития трудового потенциала Украины.

ГЛАВА 3. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

3.1. Сущность и механизм управления трудовыми ресурсами

3.2. Методы управления трудовыми ресурсами

3.3. Организационно-функциональная структура управления трудовыми ресурсами

3.1. Сущность и механизм управления трудовыми ресурсами

Трудовые ресурсы подвергаются планомерному и стихийному, целенаправленному и случайному воздействию со стороны государства, общества, рыночного механизма. Государство и другие социальные институты обеспечивают целенаправленность системы управления трудовыми ресурсами с целью обеспечения рациональной эффективной занятости на макроуровне (уровне региона).

Как *объект управления* трудовые ресурсы выступают одновременно производителями и потребителями материальных и духовных благ. Особенность управления трудовыми ресурсами состоит в необходимости обеспечения социального партнерства, как способа сочетания разнонаправленных интересов наемных работников, работодателей, предприятий, государства, региона и т. п.

Субъектом управления трудовыми ресурсами является государство, которое разрабатывает комплекс экономических и организационных мер, направленных на формирование, распределение, перераспределение и использование трудовых ресурсов. Субъектом рассматриваемого процесса являются также профессиональные союзы, советы трудовых коллективов.

Предметом управления трудовыми ресурсами является система социально-экономических отношений, складывающихся по поводу управления процессами воспроизводства рабочей силы.

Механизм управления трудовыми ресурсами представляет собой совокупность отношений, форм и методов воздействия на их формирование, распределение (перераспределение) и использование. Он оказывает влияние на повышение эффективности и интенсификацию экономики.

Управление трудовыми ресурсами является составной частью системы государственного регулирования экономики.

Цели управления трудовыми ресурсами:

удовлетворение потребностей экономики в квалифицированных кадрах;
обеспечение эффективной занятости трудоспособного населения и его оптимальное распределение между отраслями и по территории страны;
создание условий для эффективного использования трудовых ресурсов.

Управление трудовыми ресурсами как система включает отдельные подсистемы, каждая из которых состоит из ряда направлений и элементов, имеющих самостоятельное значение и способствующих решению общей задачи. Эта система является развивающейся.

Система управления трудовыми ресурсами (в Украине) включает три подсистемы и системообразующие элементы.

1. Подсистема формирования рабочей силы.

1. Управление процессом воспроизводства рабочей силы:

- а) стимулирование определенного уровня рождаемости;
- б) улучшение положения женщин-матерей;
- в) совершенствование системы здравоохранения.

2. Управление процессом подготовки рабочей силы:

- а) общеобразовательная подготовка;
- б) система профессиональной ориентации;
- в) подготовка кадров на производстве, в системе среднего специального, высшего образования;
- г) повышение квалификации и переподготовка.

3. Управление процессом возмещения (воспроизводства) рабочей силы:

- а) оплата труда;
- б) общественные фонды потребления;
- в) система социальной защиты населения;
- г) обеспеченность продуктами питания и непродовольственными товарами, развитие непроизводственной сферы;

д) использование свободного времени.

II. Подсистема управления процессами распределения трудовых ресурсов.

1. Управление процессом создания рабочих мест:

- а) в материальном производстве;
- б) в непроизводственной сфере.

2. Управление первичным распределением рабочей силы:

- а) распределение выпускников средних школ;
- б) распределение выпускников системы профессионально-технического образования;
- в) распределение специалистов с высшим и средним специальным образованием.

3. Управление перераспределением рабочей силы:

- а) через службы занятости;
- б) система переобучения и получения второй специальности.

III. Подсистема управления процессом использования рабочей силы.

1. Управление развитием науки, техники и технологии:

- а) механизация и автоматизация производственных процессов, в том числе сокращение ручного и тяжелого физического труда;
- б) внедрение передовой технологии;
- в) аттестация и рационализация рабочих мест;
- г) стимулирование рационализации в производстве.

2. Управление организацией труда:

- а) разделение и кооперация труда;
- б) совершенствование методов труда и организации рабочих мест;
- в) нормирование труда;
- г) эффективное использование рабочего времени;
- д) дисциплина труда;
- е) управление условиями труда и его охраной;
- ж) материальное и нематериальное стимулирование;

з) формирование позитивного отношения к труду.

3. Управление экономикой труда:

а) повышение уровня производительности труда;

б) оптимизация численности рабочих;

в) организация оплаты труда.

Управление трудовыми ресурсами осуществляется в соответствии с требованиями объективных экономических законов. Смысл управления трудовыми ресурсами в том, чтобы привести в движение в нужном для достигнутого уровня экономического развития направлении все источники формирования трудовых ресурсов.

Рассмотрим содержание всех трех фаз управления трудовыми ресурсами.

На *воспроизводство (формирование)* рабочей силы оказывают воздействие законы возмещения затрат рабочей силы, возвышения потребностей, перемены видов труда и т. д. Для данной фазы большое значение имеет проведение активной социальной политики, предусматривающей меры по повышению рождаемости, охране и укреплению здоровья и т. д.

Процесс формирования рабочей силы – это не только его воспроизводство, но также сохранение и развитие его качественных характеристик; поддержание ее в нормальном трудоспособном состоянии, ежедневное возмещение физических и духовных способностей человека.

Данные табл. 3.1 показывают, что численность наличного населения Украины сокращается при неизменной структуре городского и сельского населения. Снижение численности населения вызвано, с одной стороны, уменьшением относительного числа родившихся, с другой – увеличением относительного числа умерших, что предопределило за последние пять лет естественную убыль населения, равную 300-370 тыс. чел. Относительное число браков и разводов за рассматриваемый период существенных изменений не претерпело.

Численность, состав населения во всех странах мира определяется с помощью переписей. Последняя перепись в нашей стране состоялась в 2001 г. Её основные данные будут опубликованы и послужат базой для получения демо-

графических показателей за данный период. Переписи населения дают наиболее точные данные о его численности.

Таблица 3.1 – Численность, состав и показатели естественного движения населения Украины [11]

Показатели	Единица измерения	Годы				
		1997	1998	1999	2000	2001
Количество наличного населения на конец года	тыс. чел.	5 0499,9	5 0105,6	4 9710,8	4 9291,2	48 400*
В том числе: сельского	%	68	68	68	68	-
городского	%	32	32	32	32	-
Число родившихся	тыс. чел.	4 42,6	4 19,2	3 89,2	3 85,1	37 6,5
Число умерших	тыс. чел.	7 54,2	7 19,9	7 39,2	7 58,1	74 6,0
Естественный прирост (+), убыль (-) населения	тыс. чел.	- 311,6	- 300,7	- 350,0	- 373,0	- 369,5
Число зарегистрированных браков	ед.	3 45,0	3 10,5	3 44,9	2 74,5	30 9,6
Число зарегистрированных разводов	ед.	1 88,2	1 79,7	1 75,8	1 97,3	19 7,3

* - по предварительным итогам Всеукраинской переписи населения на 5 декабря 2001 г.

Главной причиной смертности населения Украины являются болезни кровообращения, которые обуславливают 61,2% смертности. От злокачественных опухолей умирает 12,8%. По уровню смертности Украина с 1991 г. занимает первое место в Европе.

Назначение *фазы распределения* состоит в том, чтобы совокупную рабочую силу привести в соответствие с потребностями данного уровня развития экономики. В этой фазе управление складывается из следующих компонентов:

управление занятостью, включающее создание рабочих мест для обеспечения эффективной занятости;

управление первичным распределением рабочей силы, то есть направление выпускников учебных заведений на работу;

управление перераспределением рабочей силы – трудоустройство, организованный набор и т. п.

Как показывают статистические данные, численность занятого во всех сферах экономической деятельности населения Украины снизилась в 2001 г. по сравнению с 1996 г. более чем на 9%. Ежегодно наблюдается снижение данного показателя на 1-3%. При этом за последние три года остается практически неизменной тенденция сохранения экономически активного населения. В то же время в 2001 г. по сравнению с 1996 г. рост численности безработных составил 26%, что дает возможность охарактеризовать картину в целом как негативную (табл. 3.2).

Таблица 3.2 – Численность и состав занятого во всех сферах деятельности населения, тыс. чел. [10]

Наименование показателей	Годы					
	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Численность занятого во всех сферах деятельности населения	23231,8	22597,6	22348,7	21823,7	21268,5	20941,9
Экономически активное население	26111,5	26085,6	25935,5	22747,0	23127,4	22755,0
В том числе:						
женщины	12921,6	13237,2	13179,6	11013,4	11230,8	11076,5
мужчины	13189,9	12848,4	12755,9	11733,6	11896,6	11678,5
Безработные	1997,5	2330,1	2937,1	2698,8	2707,6	2516,9
В том числе:						
женщины	940,3	1113,2	1422,0	1263,3	1315,4	1213,1
мужчины	1057,2	1216,9	1515,1	1435,5	1392,2	1303,8

Фаза использования рабочей силы в процессе ее воспроизводства является ведущей. Она предопределяет содержание всех других фаз. Главное в этой фазе – поиск и использование резервов роста эффективности живого труда. Главными направлениями повышения эффективности использования живого

труда сегодня являются: неэффективная система стимулирования труда, несовершенная организации труда, невысокий уровень производительности труда.

Управление рабочей силой в фазе ее использования имеет конкретные задачи: повышение технической вооруженности труда, применение новых методов труда, сокращение ручного неквалифицированного и тяжелого труда, улучшение использования рабочего времени и уменьшение затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции, материальное и нематериальное стимулирование труда, улучшение условий труда и его охрана, формирование позитивного отношения к труду и т. п.

Управлять трудовыми ресурсами – это значит обеспечить полную и рациональную занятость трудоспособного населения и соответствие рабочих мест совокупной рабочей силе, ее качественному составу.

3.2. Методы управления трудо- выми ресурсами

Классификация методов управления трудовыми ресурсами производится по признакам их содержания и механизму воздействия на занятость населения и поведение работников.

Экономические методы – связаны с использованием средств и инструментов, стимулирующих экономическую заинтересованность управляемого объекта в решении требуемых задач без административного воздействия. Экономические методы управления формируют возможность соединения (пересечения) разнонаправленных целей участников процесса производства: работодателей и наемных работников в системе социального партнерства путем специальной инвестиционной, налоговой, кредитно-финансовой политики. Наиболее существенным экономическим методом управления трудовыми ресурсами является система стимулирования труда (микро- и макроуровень).

Административные методы. Характерны тем, что предполагают прямое воздействие на управляемый объект, выступают в качестве государственной директивы и имеют обязательную силу для исполнения. К ним относятся:

- установление границ трудоспособного возраста;
- максимальная продолжительность рабочего времени;
- обязательное распределение выпускников учебных заведений и др.

К специфическим административным методам относят правовое регулирование всех процессов, связанных с воспроизводством, перемещением и использованием рабочей силы.

Балансовый метод. Важным инструментом управления трудом, в частности, его планированием на государственном уровне, является баланс трудовых ресурсов (БТР). БТР отражает численность трудовых ресурсов и их качественный состав: по полу, возрасту, социальным группам, видам занятости, отраслям и профессиям. Балансы трудовых ресурсов составляются в среднегодовом исчислении по областям и по Украине. Целью разработки баланса трудовых ресурсов является определение степени соответствия между потребностью региона в кадрах и ожидаемым их наличием на данной территории; а также, в изыскании внутренних резервов рабочей силы, возможностей ее перераспределения как внутри региона, так и за его пределами путем использования внешних источников.

Сводный БТР состоит из двух частей: приходной, в которой показываются численность и состав трудовых ресурсов и расходной, в которой дается их распределение по видам деятельности, социальным группам, сферам приложения труда и отраслям. В структуру сводного БТР входит три раздела:

- источники трудовых ресурсов;
- распределение трудовых ресурсов по видам занятости;
- распределение занятых по сферам производства и отраслям.

Составлению БТР предшествует анализ тенденций, сложившихся на рынке труда региона. Формирование баланса начинается с определения общей численности трудовых ресурсов исходя из демографического прогноза и социально-экономического развития региона. В БТР обязательно учитывается маятниковая миграция.

3.3. Организационно- функциональная структура управ- ления трудовыми ресурсами

Исходя из основных принципов регулирования экономики, закрепленных в Конституции Украины и изложенных в нормативных актах, в настоящее время в организацион-

ной структуре управления трудовыми ресурсами различают органы государственного управления общей, специальной и отраслевой компетенции.

Органы общей компетенции – Верховная Рада Украины, Кабинет Министров Украины и местные администрации. Их функции заключаются в создании правовых основ регулирования трудовых отношений, в координации деятельности отраслевых и других организационно-правовых форм управления по общим основным вопросам их организации и функционирования, как на общегосударственном, так и на местном уровнях.

К *органам специальной компетенции* относятся ведомства, обеспечивающие межотраслевую координацию: Министерство труда и социальной политики Украины и подведомственные ему органы управления по труду местных администраций.

Органами отраслевой компетенции являются соответствующие министерства, ведомства, предприятия. Функции этих органов заключаются в организации, координации, планировании и реализации управленческих решений в части формирования, распределения и использования трудовых ресурсов конкретно в данной отрасли.

Микроуровень системы управления трудовыми (предприятие) ресурсами включает следующие этапы (функции):

- ✓ планирование трудовых ресурсов;
- ✓ набор кандидатов;
- ✓ отбор;
- ✓ назначение на должность и ориентация;
- ✓ обучение и развитие;
- ✓ оценка показателей деятельности;
- ✓ кадровые действия – повышение, перевод, понижение, увольнение.

При планировании трудовых ресурсов необходимо учитывать внутренние и внешние факторы, от которых зависит потребность в квалифицированных работниках и их наличие.

Внутренние факторы:

- ✓ существующий состав рабочей силы;
- ✓ имеющиеся вакансии;
- ✓ потребности в новых должностях;
- ✓ ожидаемые увольнения, окончание контрактов, выход на пенсию и т.п.;
- ✓ планирование новых организационных структур, требующих набора новых работников;
- ✓ заработная плата и структура затрат, обусловленная составом рабочей силы.

Внешние факторы, влияющие на планирование трудовых ресурсов на предприятии:

- ✓ национальный уровень занятости;
- ✓ предложение и спрос на рынке труда на определенные профессии;
- ✓ количество выпускников высших и средних специальных учебных заведений определенных профессий, выходящих на рынок труда;
- ✓ прогноз будущей экономической ситуации для поддержания уровня заработной платы принятых работников;
- ✓ правовые требования относительно приема на работу определенных категорий граждан (квоты для инвалидов).

Исходя из перечисленных факторов определяются четыре этапа разработки модели планирования трудовых ресурсов:

1 этап – определение предстоящих потребностей предприятия в рабочих определенного уровня квалификации, способностей и др.;

2 этап – сопоставление будущих потребностей с характеристиками наличного штата для определения масштабов планирования новых рабочих мест или перемещений;

3 этап – осуществление набора новых работников или сокращение штата;

4 этап – планирование подготовки и развития персонала.

Литература

1. Байдук И.Ф. Управление трудовыми ресурсами в новых условиях хозяйствования. – М., 1990. – 165 с.
2. Бандур С.И. Ресурсы трудосбережения: территориально-отраслевой аспект. – К.: Наукова думка, 1990. – 289 с.
3. Население и трудовые ресурсы: Справочник / Сост. А.Г. Новицкий. – М.: Мысль, 1990. – 398 с.
4. Проблемы управления трудовыми ресурсами на современном этапе: Минвузовский сборник / Под ред. Э.Р. Саруханова, - СПб: УЭФ, 1992. – 159 с.
5. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ильич В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие / Под ред. А.И.Рофе. – М.: МИК, 1998. – 160 с.
6. Статистичний щорічник України за 1999 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2000. – 648 с.
7. Статистичний щорічник України за 2000 рік / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2001. – 598 с.
8. Україна в цифрах у 2001 р.: Короткий статистичний довідник / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2002. – 262 с.
9. Управление трудовыми ресурсами: Справ. пособие / Под ред. Л.А. Костина. – М.: Экономика, 1984.
10. Численность и состав занятого во всех сферах деятельности населения за 1995-2001 гг. и I квартал 2002 г. <http://www.ukrstat.gov.ua>.
11. Численность, состав и показатели естественного движения населения Украины за 1995-2001 гг. и I квартал 2002 г. <http://www.ukrstat.gov.ua>.

◆ Вопросы для контроля и обсуждения

1. Что представляет собой механизм управления трудовыми ресурсами?
2. Субъекты и объекты управления трудовыми ресурсами.
3. Из каких подсистем и системообразующих элементов состоит система управления трудовыми ресурсами в Украине?
4. В чем заключается сущность воспроизводства населения?
5. Перечислите и охарактеризуйте методы управления трудовыми ресурсами.
6. Какие изменения в возрастной структуре населения происходят в Украине? Почему в Украине низкая продолжительность жизни населения?
7. Дайте характеристику сводного баланса трудовых ресурсов.
8. Перечислите органы государственного управления трудовыми ресурсами в Украине. Каковы их функции?
9. Укажите и охарактеризуйте основные этапы управления трудовыми ресурсами на предприятии.

Глава 4. РЫНОК ТРУДА

4.1. Сущность экономической категории «рынок труда»

4.2. Структура и государственное регулирование рынка труда

4.3. Преимущества и недостатки рынка труда

4.4. Функции рынка труда

4.5. Виды и уровень безработицы

4.6. Сущность понятия «занятость населения»

4.7. Управление занятостью трудовых ресурсов

4.1. Сущность эконо- мической категории «рынок труда»

Рынок труда – это самостоятельная комплексная система в рыночной экономике, функционально связанная с рынком товаров и услуг и рынком капитала; с одной стороны рынок труда непосредственно зависит от указанных рынков, с другой – оказывает влияние на их формирование и развитие. *Рынок труда* – это социально-экономическая категория, характеризующая отношения людей, которые проявляются в процессе найма, оценки, увольнения работающих и установлении размеров компенсации за использованную рабочую силу в зависимости от ряда факторов.

Условия формирования и развития рынка труда аналогичны условиям возникновения свободного рынка. Первое условие: юридическая свобода и возможность собственника рабочей силы по своему желанию распоряжаться своей способностью к труду. Второе условие – отсутствие у человека всего необходимого для ведения своего хозяйства как источника получения всех необходимых для жизни средств существования. Необходимость в продаже своей рабочей силы возникает тогда, когда доход из иных источников является недостаточным для получения всех необходимых для жизни средств. Известно, что появление на рынке продавца еще не гарантирует продажи – требуется по-

купатель. Следовательно, третьим условием возникновения рынка труда является появление на нем покупателя-предпринимателя, имеющего экономические причины для покупки способности к труду требуемых ему работников.

Эффективное функционирование рынка труда возможно при наличии ряда условий:

полная самостоятельность и независимость продавца и покупателя рабочей силы в сочетании с их экономической ответственностью;

отношения агентов на рынке труда – это отношения договоров и соглашений между равноправными партнерами;

функционирование рынка труда тем более эффективно, чем активнее конкуренция между собственниками рабочей силы за право получения рабочего места и работодателей за приобретение квалифицированной рабочей силы;

должен существовать баланс между рабочими местами, совокупным предложением рабочей силы и денежной массой заработной платы;

наемные работники и работодатели для защиты своих интересов могут объединяться в союзы, однако, в одном союзе они быть не могут.

Приведенные условия возникновения и существования рынка рабочей силы являются абсолютно необходимыми (в литературе их называют аксиомами рынка труда), кроме них следует вспомнить характерные для любого типа рынка законы, правомерные и для рынка труда:

продавец стремится продать свой товар дороже, а покупатель купить дешевле;

должно существовать единство рынка рабочей силы с рынком товаров и услуг, рынком капиталов и другими типами рынков.

4.2. Структура и государствен- ное регулиро- вание рынка труда

Элементами рынка труда выступают товар, спрос, предложение и цена. Соотношение спроса, предложения и цены определяет конъюнктуру рынка труда. В случае совпадения спроса и предложения конъюнктура рынка труда будет уравновешенной, в случае превышения спроса над предло-

жением – трудодефицитной, в случае превышения предложения над спросом – трудоизлишной.

При анализе функционирования рынка труда оперируют понятиями совокупного спроса и совокупного предложения. Совокупное предложение (Π) охватывает всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, а также безработных. Совокупный спрос (Σ) – общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Эти составляющие в своем единстве *определяют емкость совокупного рынка труда* – рынка труда в широком смысле ($\Sigma \cup \Pi$). Совокупный рынок труда можно сегментировать по уровням и субъектам управления: выделяются общенациональный рынок труда, региональные (в разрезе административно-территориальных образований) и локальные рынки труда (предприятия и организации). Графически структура совокупного рынка труда представлена на рисунке 4.1.

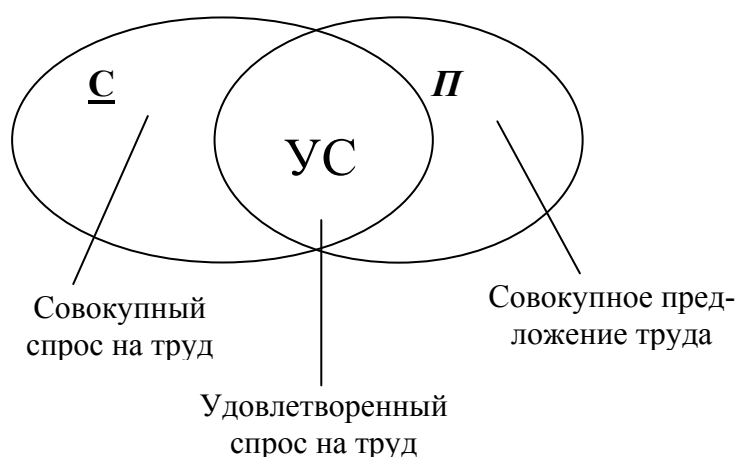


Рис.4.1. Структура совокупного рынка труда

Спрос на рабочую силу на совокупном рынке труда определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике – он охватывает всю сферу общественного труда и включает как укомплектованные работниками, так и свободные рабочие места. Следует различать *эффективный спрос*, который определяется числом экономически целесообразных рабочих мест, и совокупный спрос, который включает в себя также заполненные работниками неэффективные рабочие места. Разница между эффективным и совокупным спро-

сом представляет собой излишнюю численность занятых, составной частью которой является скрытая безработица.

Пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда соответствуют *удовлетворенному спросу* на рынке труда ($УС = С \cap П$). Не пересекающиеся части этих множеств соответствуют *текущему рынку труда*.

В каждый данный момент времени основная часть совокупного предложения и спроса на труд удовлетворены, что и обеспечивает функционирование общественного производства. Меньшая его часть в силу естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест – выбытия людей из трудоспособного возраста и вступления в трудоспособный возраст, увольнений и переходов на новое место работы, выбытия старых и ввода новых рабочих мест – оказывается свободной (вакантной) и нуждается в соединении предложения и спроса. Эта часть совокупного рынка труда соответствует понятию рынка труда в узком смысле, то есть *текущему рынку труда*, емкость которого определяется количеством вакансий и количеством лиц, занятых поиском работы.

Основная функция текущего рынка труда состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечении работой незанятого в данный момент населения. Он играет важную роль, как в процессе воспроизводства ВВП, так и в создании благоприятного социального климата в обществе.

Предложение рабочей силы на текущем рынке труда имеет три основные составляющие:

- ✓ лица, не занятые трудовой деятельностью и ищущие работу;
- ✓ лица, намеревающиеся сменить место работы;
- ✓ лица, желающие трудиться в свободное от работы или учебы время.

Спрос на рабочую силу на текущем рынке выражается потребностью в работниках для заполнения вакантных рабочих мест на условиях основной деятельности или совместительства, а также для выполнения разовых работ.

Субъекты отношений на рынке труда: работодатели, наемные работники, самозанятое население, лица, работающие не по найму, безработные, элементы инфраструктуры рынка труда. *Активным участником и регулятором рынка труда является государство.* Это характерно для любой формы хозяйствования.

Объекты государственного регулирования рынка труда – это ситуации, явления и условия социально-экономической жизни, где возникают или могут возникать трудности, проблемы, которые не решаются автоматически, в то время как решение их срочно требуется для нормального функционирования экономики и поддержки социальной стабильности. К ним относятся:

- социальные отношения между работодателями и работающими по найму;
- трудовые отношения между работодателями и наемными работниками, включая оплату и охрану труда, найм и увольнение работников;
- занятость, включая регулирование предложения рабочей силы и предложения рабочих мест;
- помощь по безработице;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- распределение и перераспределение рабочей силы.

Виды государственного регулирования рынка труда:

защитное – предназначено для ограничения действий, которые приводят к незащищенности разных групп населения;

стимулирующее – направлено на создание условий, в которых могут осуществляться и развиваться определенные формы деятельности;

ограничительное – осуществляется для исключения действий отдельных лиц или групп таким образом, чтобы они не могли получить преимущества над другими;

директивное регулирование предусматривает влияние власти на рынок труда с учетом интересов населения;

регулирование с помощью экономических финансовых средств (налогов, субсидий), которые способствуют увеличению занятости.

4.3. Преимущества и недостатки рынка труда Создание и функционирование рынка труда в Украине связано со следующими положительными последствиями. В частности, он:

облегчит и ускорит процесс согласования личных, коллективных и общенациональных интересов при размещении работников в системе общественного разделения труда;

придаст необходимую гибкость процессу подготовки и распределения рабочих и специалистов;

будет содействовать повышению эффективности труда за счет рационального размещения работников по сферам производства;

будет выполнять функцию связующего звена между профессиональной подготовкой работников и их использованием;

улучшит выбор людьми профессий в соответствии с их способностями и желаниями, с учетом общественных потребностей;

будет сильным рычагом регулирования индивидуальных доходов в направлении приближения их к общественно необходимому уровню с учетом квалификации и дефицитности профессий;

в результате конкуренции работодателей за привлечение высококвалифицированных работников улучшит условия труда и индивидуального воспроизводства рабочей силы;

будет сильным средством оптимизации потоков распределения и перераспределения работников.

С другой стороны, как свидетельствует мировая практика, формирование рыночных отношений в социально-трудовой сфере сопряжено с некоторыми негативными тенденциями, среди которых следует назвать то, что:

развитие рынка труда, как правило, сопровождается возрождением и углублением товарно-денежного фетишизма;

групповые и личные интересы обособленных групповых и индивидуальных производителей, как правило, будут преобладать над общенациональными целями и задачами. Этот недостаток рынка труда смягчается, если в стране поддерживается стремление государственных органов, работодателей и наемных работников достичь *общего блага* в обществе. Последнее определяется четырьмя показателями: рост производительности труда должен превышать рост средней заработной платы; увеличение валового национального продукта; совершенствование техники и технологии производства (научно-технический прогресс); рост уровня жизни населения. Представители государства, предпринимателей и наемных работников должны быть заинтересованными участниками регулирования социально-трудовых отношений, в равной мере нести ответственность за разработку взаимоприемлемых вопросов;

рынку труда присуща стихийность, которая заостряет проблемы трудоустройства населения и усложняет реализацию права на труд и доходы. Более жесткими становятся требования к профессионализму, усиливается динамичность структурных изменений в производстве, появляется безработица, снижается жизненный уровень части населения. В результате возможным становится возникновение социальной напряженности.

4.4. Под *функциями* подразумевается род и вид деятельности.
Функции Современный рынок труда выполняет следующие функции:
рынка труда

общественного разделения труда – рынок труда разграничивает наемного работника и работодателя, распределяет наемных работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам;

информационную – в условиях рынка цены на продукцию, спрос и предложение, процентные ставки на кредит постоянно изменяются, что отражается на состоянии рынка труда. Рынок дает участникам процесса купли-продажи то-

вара "рабочая сила" информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качества рабочей силы и т.д. Современный рынок труда, хотя и с некоторым опозданием, реагирует на любые изменения в ходе конкурентной борьбы, выявляет среднестатистические затраты на рабочую силу, дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы и информирует заинтересованных субъектов рынка;

посредническую – рынок труда устанавливает связь между работодателями и наемными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей по выгодным условиям купли-продажи товара "рабочая сила". В нормально развитой экономике наемный работник имеет возможность выбора оптимального для него рабочего места (с точки зрения условий труда, профессиональной направленности, формы и размеров оплаты, уровня квалификации). Рынок труда выполняет важную социальную функцию – способствует подбору сложной, высокооплачиваемой, престижной работы в зависимости от развития личных способностей и деловых качеств, профессионального мастерства наемных работников. В то же время работодателю предоставляется возможность выбора максимально соответствующей его ожиданиями и потребностям рабочей силы;

ценообразовательную – это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается за счет расширения предложения, повышения качества и цены рабочей силы, которые находятся в постоянном движении и уравнивают друг друга. Лишь на рынке действует закон стоимости и происходит общее определение затрат труда на воспроизводство товара "рабочая сила" и его общественной полезности. Тут выявляются общественно необходимые условия воспроизводства этого товара и определяется его стоимость. Основное, на чем базируется механизм ценообразования на рынке труда – это трудовая теория стоимости и взаимосвязь спроса и предложения;

стимулирующую – эта функция состоит в том, что рынок разворачивает экономику лицом к потребностям людей, делает всех участников конкурентного процесса материально заинтересованными в удовлетворении своих потребностей. С одной стороны, благодаря механизму конкуренции рынок труда стимулирует лучшее использование трудовых ресурсов с целью обеспечения развития и прибыльности производства. С другой стороны, он выдвигает требования к рабочей силе, стимулируя наемных работников улучшать ее качественные характеристики с целью эффективной реализации этого товара на рынке, что, в значительной мере, зависит от конкурентоспособности рабочей силы;

оздоравливающую – благодаря конкуренции общественное производство освобождается от экономически слабых, нежизнеспособных предприятий. Рынок – это наиболее объективный судья, наиболее демократический механизм экономического выбора эффективно действующих хозяйств и банкротства слабых. Процесс отбора жесткий и безжалостный, но жаловаться можно только на свою некомпетентность. Реализуя эту функцию, рынок товаров поддерживает рентабельность экономики в целом. Аналогично действует и рынок труда, который позволяет получать преимущество в конкурентной борьбе работникам с более высокими качественными показателями рабочей силы. Низкие качественные характеристики рабочей силы способны обеспечить наемному работнику лишь низкооплачиваемую низкоквалифицированную работу или статус безработного. Опыт зарубежных стран свидетельствует, что результативность действия рыночного механизма как стимулятора значительно более высокая, чем функции соответствующих органов государственного управления. Ведь сам рынок создает такую мотивацию труда, которая, с одной стороны, принуждает работников содержать рабочие места, а значит и доход, в условиях острой конкуренции, а с другой – материально заинтересовывает, стимулирует их инициативность, компетентность, квалифицированность;

регулирующую - рынок вообще влияет на все сферы экономики и, прежде всего, на производство. Он дает ответы на вопросы ЧТО, ДЛЯ КОГО, КАК

производить. В определенной мере рынок труда влияет на формирование пропорций общественного производства, развитие регионов, способствуя перемещению рабочей силы из одних регионов, хозяйств в другие, приоритетно развивающиеся и высокорентабельные. То есть он регулирует излишки трудовых ресурсов, их оптимальное размещение, а также эффективное использование. Рынок труда, в частности, регулирует движение трудовых ресурсов в национальной экономике, заставляя предпринимателей содержать именно такое количество работников и такой квалификации, которая обеспечивает его прибыльность.

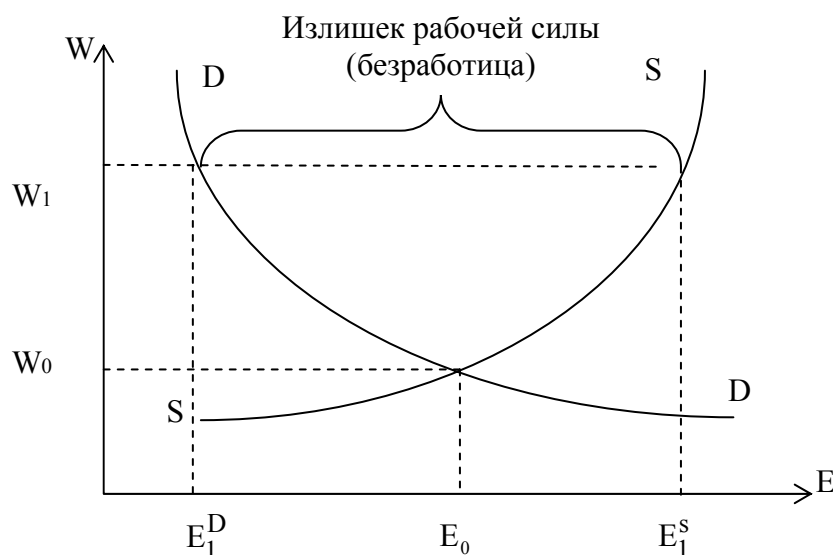
4.5. Виды и уровень безработицы

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения хочет работать, но не может продать свою рабочую силу, становится излишней. Безработными считаются трудоспособные граждане трудоспособного возраста, которые по независимым от них причинам не имеют заработка и трудового дохода, зарегистрированы в Государственной службе занятости как лица, ищущие работу. Они способны к труду, готовы работать, но не получают от службы занятости подходящей работы, соответствующей их профессиональной подготовке, стажу, опыту и т.д. Таким образом, понятие «безработица» содержит следующие основные аспекты: потребность трудиться, стремление безработного работать, поиск работы и невозможность ее иметь.

Безработица считается, с одной стороны, важным стимулятором активности работающего населения, а с другой – большим общественным злом. Все страны прикладывают немало усилий для преодоления безработицы, но ни в одной стране еще не удалось ликвидировать ее полностью. Даже в таких странах с развитой социально ориентированной экономикой, как Япония, Германия, США, количество безработных не было меньше 0,6% общей численности рабочей силы. Эксперты МОТ считают, что в будущем в среднем в мире безработица будет составлять около 10% и полностью ликвидировать ее не сможет ни одна страна.

В классической теории имеется понятие «классической безработицы»,

которая является результатом чрезвычайно высокой ставки заработной платы по отношению к той, которая уравнивала бы спрос на рабочую силу и ее предложение, зафиксированной, например, профсоюзами. Высокая ставка заработной платы заставляет работодателей сокращать спрос, а собственников предлагать ее в количестве, превышающем потребность (рис. 4.2.).



E — рабочая сила;
 W — ставка заработной платы;
 D — спрос;
 S — предложение;
 E_1^D, E_1^S — соответственно уровень спроса и предложения при ставке заработной платы, равной W

Рисунок 4.2. — Классическая безработица

Основные виды безработицы: фрикционная, структурная и циклическая.

Фрикционная возникает тогда, когда часть людей добровольно изменяет место работы, часть — ищет новую работу после увольнения, часть временно потеряла сезонную работу, а часть, особенно молодежь, впервые ищет работу. Когда все эти люди найдут работу или вернуться на старую после временного высвобождения, другие ищущие работу и временно высвобожденные работники заменят их в общем фонде безработных. Поэтому, этот тип безработицы является постоянным.

Итак, термин «фрикционная безработица» используется для той категории людей, которые ищут работу или ждут ее получения в ближайшем буду-

щем. Причина фрикционной безработицы в том, что рынок труда функционирует неэффективно и не приводит в соответствие количество работников и рабочих мест.

Фрикционная безработица считается неизбежной и, в определенной мере, необходимой, поскольку часть работников, временно потерявших работу, переходит с малооплачиваемой, низкопроизводительной работы на выше оплачиваемую и более производительную, что означает более рациональное распределение трудовых ресурсов.

Структурная безработица возникает тогда, когда на основе научно-технического прогресса осуществляются важные изменения в технике, технологии и организации производства, изменяющие структуру спроса на рабочую силу. Эти изменения приводят к тому, что спрос на некоторые профессии уменьшается или вовсе исчезает, а на другие профессии, которых ранее не было, увеличивается. Другими словами, структура рабочих мест и профессиональная структура работников не совпадают. Возникает категория работников, у которых навыки и практический опыт устарели, следовательно, их нельзя продать. Именно этим структурная безработица отличается от фрикционной, при которой безработные имеют навыки, которые можно продать. «Структурные» безработные не могут найти работу без соответствующей переподготовки, дополнительного обучения, смены места жительства. Фрикционная безработица имеет кратковременный характер, а структурная – долгосрочный и считается более сложной.

Циклическая безработица обусловлена спадами производства. Когда совокупный спрос на товары и услуги снижается, занятость сокращается и безработица растет.

В экономической литературе выделяют также добровольную и вынужденную, скрытую, нормальную и оптимальную безработицу.

Добровольная безработица возникает тогда, когда работник высвобождается по собственному желанию в связи с неудовлетворенностью уровнем оплаты труда, условиями работы, психологическим климатом в коллективе или по

другим причинам вопреки желанию администрации. Ее уровень зависит от стадии экономического цикла (вырастает во время бума и снижается во время спада в экономике страны), престижности профессии, уровня квалификации, принадлежности к той или иной социальной группе населения. Особенность данного вида безработицы заключается в том, что, чем меньше у работника шансов найти новую работу с лучшими условиями найма, тем меньше у него желания оставить рабочее место.

Вынужденная безработица возникает тогда, когда работник не желает высвободиться, а администрация сокращает персонал. Таким образом, только часть безработных может претендовать на рабочие места, а другие становятся вынужденно безработными в результате превышения предложения труда над спросом на него. Такое состояние рынка труда характерно, как правило, для периодов спада в экономике, когда предприниматели вынуждены сокращать размеры производства и численность персонала из-за неблагоприятной деловой конъюнктуры. Примером вынужденной безработицы может быть факт увольнения администрацией нежелательного работника.

Скрытая безработица связана с вынужденной частичной занятостью и проявляется в вынужденных неоплачиваемых отпусках для большей части работающих на предприятии, неполной (2-4 дня) рабочей неделе для всего коллектива. Глубинные причины скрытой безработицы – низкая производительность труда (непродуктивная занятость) и, как следствие, низкая цена рабочей силы.

При полной занятости уровень безработицы равен сумме уровней фрикционной и структурной безработицы (это неизбежно). Такой уровень безработицы называют нормальным (естественным).

Уровень безработицы определяется по формуле:

$$\text{Уровень безработицы} = \frac{\text{Количество безработных}}{\text{Количество трудоспособных}} \cdot 100$$

Очевидно, что результаты расчетов зависят от правильности определения количества безработных и трудоспособных. Как свидетельствует мировой

опыт, точного измерения уровня безработицы не удавалось достигнуть никогда.

Отметим, что в разных странах уровни безработицы существенно различаются, поскольку они зависят от многочисленных факторов, например, фазы экономического цикла, в которой находится страна, проводимой государственной политики занятости (табл. 4.1).

Таблица 4.1 – Уровень безработицы по отдельным странам, % [9]

	Годы			
	1991	1995	1996	1997
Украина	0,02	0,4	0,9	11,1*
Беларусь	0,02	2,4	3,8	3,5
Россия	0,06	2,8	3,5	3,1
Австрия	5,8	6,6	7,0	7,1
Великобритания	8,1	8,2	7,5	5,6
Германия	7,3	10,4	11,5	12,7
Израиль	10,6	6,9	6,7	7,7
Испания	16,4	22,9	22,2	20,8
Италия	10,9	12,0	12,1	12,3
Польша	11,8	14,9	13,2	10,5
США	6,7	5,6	5,4	4,9
Франция	9,4	11,6	12,3	12,5
Швеция	3,0	7,7	8,0	8,0
Япония	2,1	3,1	3,4	3,4

*за 2001 г. по методологии МОТ, данные предварительные и будут уточнены по итогам Всеукраинской переписи населения.

Как показывают статистические данные, наибольший уровень безработицы отмечен в Испании, Германии, Франции, Италии, Украине, Польше. Низкий уровень безработицы в Японии, что объясняется целенаправленной политикой государства на рынке труда.

Экономические издержки безработицы связаны с невыпуском продукции. Если экономика не в состоянии создать достаточного количества рабочих мест для всех, кто хочет и может работать, потенциальное производство товаров теряется безвозвратно. Складывается ситуация, при которой фактический объем валового национального продукта меньше потенциального ВВП, который мог быть создан. Разницу между фактическим и потенциальным ВВП принято называть отставанием объема ВВП. Известен закон Оукена, выражающий отношение между уровнем безработицы и отставанием объема ВВП, который

гласит, что если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, то отставание ВВП составляет 2,5%.

Внеэкономические издержки безработицы лежат в плоскости социальных, психологических и политических потрясений в обществе. Это не только увеличение социальной напряженности в обществе, но и возможное резкое изменение политического курса страны в сторону отхода от курса реформ.

Скрытая безработица целиком отражается ухудшением экономического положения и социально-психологического самочувствия трудящихся.

4.6.
Сущность понятия «занятость населения»

В соответствии с законодательством *занятость населения* – это деятельность, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, которая, как правило, является источником дохода. Занятостью считается деятельность на государственных предприятиях, в личном, фермерском и другом хозяйстве, индивидуальная трудовая деятельность, предпринимательство, т.е. деятельность, основанная на праве свободного владения своей способностью к труду и праве собственности на средства производства.

Для большинства населения занятость является основным источником дохода; от ее характера и сферы зависят интересы человека, ее социальный статус и образ жизни.

К *занятому населению* современное законодательство относит граждан Украины, проживающих на территории Украины на законных основаниях и:

работающих по найму на условиях полного или неполного рабочего дня (недели) на предприятиях в учреждениях и организациях независимо от формы собственности;

граждан, самостоятельно обеспечивающих себя работой;

избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемых должностях в органах государственной власти или в общественных организациях;

граждан, проходящих службу в вооруженных силах, органах национальной безопасности, внутренних дел и т.д.;

лиц, проходящих профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от производства, учащихся, обучающихся в учебных заведениях;

занятых воспитанием детей, присмотром за больными, инвалидами и лицами престарелого возраста;

работающих граждан других государств, которые временно находятся в Украине и выполняют функции, не связанные с обеспечением деятельности посольств.

Уровень занятости населения определяется в процентах как отношение численности населения, занятого в национальной экономике к трудовым ресурсам. В Украине уровень занятости населения – 55,8% (2001 г.) [11].

Рассмотрим сущность понятия «занятость» с экономической и социальной точек зрения.

Занятость с экономических позиций общества – это деятельность трудоспособного населения по созданию общественного продукта или национального дохода. Эта занятость с точки зрения полезности для общества имеет решающее значение. Она определяет как экономический потенциал общества, так и уровень, качество жизни населения и отдельных граждан. Занятость с экономических позиций можно рассматривать как продуктивную занятость.

Продуктивная занятость – это такая занятость населения, которая за счет высокопроизводительного труда создает необходимые для развития общества ресурсы и дает каждому работнику доход, не меньший, чем необходимо для воспроизводства его физических, интеллектуальных и профессиональных качеств, то есть как минимум для простого воспроизводства рабочей силы. В условиях продуктивной занятости за счет производительности в сфере материального производства обеспечивается заработок каждому члену общества на уровне или выше законодательно установленной стоимости минимального потребительского бюджета (в том числе пенсионерам, детям, инвалидам, безработным, студентам, ученикам), а также разнообразные необходимые государственные затраты для нормального развития общества (затраты на содержание

армии, развитие культуры, науки, охраны здоровья, решения чрезвычайных ситуаций и т.д.).

Анализ продуктивной занятости позволяет сделать следующие выводы:

чем выше экономическая нагрузка на работающих в сфере материального производства, тем выше должна быть производительность труда в этой сфере, чтобы обеспечить продуктивную занятость и, тем самым, нормальный уровень жизни;

снижение производительности общественного труда ниже указанного уровня означает, что занятость населения на макроуровне не является продуктивной и поэтому необходимо или снижать стоимость минимального потребительского бюджета и общегосударственных затрат, или менять МПБ на границу малообеспеченности;

дальнейшее развитие общества и достойный уровень жизни всем членам общества можно обеспечить только в условиях продуктивной занятости за счет внедрения новейших технологий и прогрессивной техники. Только в таких условиях можно увеличивать стоимость МПБ, численность занятых в производственной сфере, внедрять дополнительные льготы, увеличивать пенсии, дотации, укреплять систему социальной защиты населения.

Занятость с социальных позиций – это, например, занятость такими видами полезной деятельности как обучение, служба в армии, занятость в домашнем хозяйстве и т.д.

Эти два вида занятости относятся к полезной деятельности и связаны с понятиями экономически активного и экономически пассивного населения.

За рамками экономической и социально полезной деятельности остаются те, кто по разным объективным и субъективным причинам не смог найти для себя полезной сферы деятельности, не противоречащей закону.

Итак, занятость как социально-экономическая категория синтезирует совокупность отношений по участию людей в общественном производстве и связана с обеспечением масштабов, условий и форм включения людей в общественно полезный труд, с процессами формирования, распределения и занятости

трудовых ресурсов.

Занятость показывает, насколько трудоспособное население обеспечено рабочими местами.

Концептуально выделяются следующие виды занятости: полная и глобальная, принудительная и добровольная занятость трудоспособного населения.

Понятие *полной занятости трудоспособного населения* рассматривается в контексте занятости всех видов ресурсов. Как известно, общество стремится использовать свои ограниченные ресурсы максимально эффективно, то есть обеспечить их полную занятость, а следовательно и полный объем производства. Под *полной занятостью* понимается использование всех пригодных для производства ресурсов. Это означает, что каждый, кто хочет и может работать, должен быть обеспечен работой. Полная занятость населения соответствует количественному (экстенсивному) аспекту занятости. Ее следует рассматривать как занятость, при которой предложение рабочей силы покрывается спросом на нее со стороны общественного производства. Качественному (интенсивному) аспекту соответствует *эффективная занятость*, которая означает такое распределение трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезах, по сферам приложения труда и видам деятельности, которое дает возможность в каждый момент времени получить наибольший прирост материальных и духовных благ, и который предполагает эффективное использование в трудовом процессе каждого занятого.

При полной и эффективной занятости решаются две задачи: создается достаточное количество рабочих мест и обеспечиваются необходимым количеством рабочей силы предприятия и организации. Первая задача отвечает интересам населения, проживающего на определенной территории, вторая - интересам отрасли, предприятия. Достижение эффективной занятости – задача хозяйственных субъектов, а полной – функция государства. Оптимальное соотношение полной и эффективной занятости дает возможность определить *рациональную занятость*.

Итак, полная занятость трудоспособного населения как концепция предполагает максимальное использование рабочей силы для достижения полного объема общественного производства. Концепция полной занятости в развитых странах до середины 70-х годов базировалась на стимулировании государством спроса на рабочую силу. Но, как оказалось, существенная структурная перестройка производства и непрерывное обновление материальной базы, а также снижение темпов роста производства в условиях господства концепции полной занятости, сделали необратимым процесс вытеснения живого труда и заострили проблемы безработицы. Это обусловило переход к новому подходу в решении проблем занятости, который МОТ назвала *концепцией глобальной занятости* - она учитывает все виды экономической и социально полезной деятельности и формулируется как привлечение всех лиц трудоспособного возраста в расширенную сферу экономически и социально полезной трудовой деятельности с жестким нормированием каждого объема работы и установлением минимального универсального дохода. В соответствии с широким подходом концепция глобальной занятости предусматривает ослабление связи трудовой деятельности с традиционными методами оплаты труда.

Принудительная занятость населения встречалась в разных странах с разными способами производства. Один из примеров ее использования – это бывшие социалистические страны, в которых конституционно было закреплены не только право, но обязанность трудиться.

**4.7.
Управление
занятостью
трудовых ре-
сурсов**

Регулирование занятости в условиях рыночной экономики осуществляется в основном государством в соответствии с принятой политикой занятости. Основными направлениями современной политики большинства развитых стран является содействие в трудоустройстве незанятого населения и предоставлении помощи в профессиональной подго-

товке и переподготовке, а также стимулирование и создание гибкого рынка труда.

В соответствии с рекомендациями МОТ и нормативными актами о занятости населения при осуществлении государственной политики занятости необходимо руководствоваться следующими принципами:

обеспечение равных возможностей всем гражданам, независимо от происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, в реализации права на труд и свободный выбор вида деятельности;

содействие обеспечению эффективной занятости, предупреждающей безработицу, созданию новых рабочих мест и условий для развития предпринимательства;

добровольность труда.

Методы управления занятостью делятся на активные и пассивные.

Активные:

создание дополнительных сфер занятости – дополнительные рабочие места, создание условий для иностранного инвестирования, для самозанятости;

подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;

усиление территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы;

субсидирование части затрат предприятий на заработную плату, переподготовку и повышение квалификации работников, использование гибких форм занятости;

помощь в трудоустройстве.

К *пассивным* методам регулирования занятости относятся:

ассигнование средств на частичное возмещение безработным их потерь в доходах;

учет и регистрация безработных в центрах занятости;

выявление и анализ тенденций спроса и предложения на региональных и национальном рынке труда и др.

1. Закон України «Про зайнятість населення» // Кодекс законів о труде України: Научно-практичний коментарій. – Х.: ООО «Одиссей», 2002. – С. 578-612.
2. Кодекс законів о труде України: Научно-практичний коментарій. – Х.: ООО «Одиссей», 2002. – 864 с.
3. Ковалев С.Г., Тучков А.И. Рынок труда: понятие, закономерность, перспективы: Учебное пособие. – СПб: УЭФ, 1992. – 85 с.
4. Макконелл К.Р., Брю С.А. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. – В 2 т. – М.: Республика. 1992. – 436 с.
5. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения. 1991. – 180 с.
6. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
7. Прусова Л.Г. Основы рыночной экономики. – К.: Полиграфкнига, 1993. – 304 с.
8. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ильич В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие / Под ред. А.И. Рофе. – М. МИК, 1998. – 160 с.
9. СНГ и страны мира. Статистический сборник / Статкомитет СНГ. – М., 1999. – 528 с.
10. Україна в цифрах у 2001 р.: Короткий статистичний довідник / Держкомстат України. – К.: Техніка, 2002. – 262 с.
11. Численность и состав занятого во всех сферах деятельности населения за 1995-2001 гг. и I квартал 2002 г. <http://www.ukrstat.gov.ua>.

◆ *Вопросы для контроля и обсуждения*

1. Что понимается под термином «рынок труда»? Какие вы знаете условия эффективного функционирования рынка труда.
2. Перечислите важнейшие элементы рынка труда.
3. Охарактеризуйте структуру совокупного рынка труда.
4. Какие преимущества и недостатки, связанные с развитием рынка труда в Украине вы знаете?
5. Назовите функции рынка труда.
6. Перечислите и охарактеризуйте виды безработицы. Подумайте: всегда ли безработица является негативным явлением, и почему?
7. В чем заключается социально-экономическое содержание занятости?
8. Дайте характеристику основных видов занятости.
9. Какие методы управления занятостью вы знаете? Приведите примеры.

Глава 5. ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

5.1. Внутренние рынки труда

5.2. Кадровая политика

5.3. Содержание системы управления персоналом

5.1. Внутренние рынки труда *Внутренний рынок труда* – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которой назначение цены (заработной платы) рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами.

В противоположность внутреннему рынку труда, классический рынок труда – внешний – существует за границами предприятия, для него характерна межорганизационная мобильность рабочей силы. Внутри предприятий существует собственная иерархия видов работ, являющаяся основой для перемещений по *служебной лестнице*. Позиция, на которой работники получают доступ к служебной лестнице, именуется «входным портом». Через «входной порт» внутренний рынок труда взаимодействует с внешним. При найме работников на вакантные места на наименее квалифицированные виды работ – низшие ступени служебной лестницы – предприятие должно конкурировать с другими, использующими похожий вид труда. Для начальной позиции ставку заработной платы могут устанавливать рыночные силы спроса и предложения, но они заменяются административными правилами при определении заработной платы для следующих ступеней служебной лестницы на внутреннем рынке труда.

Существование внутренних рынков труда является, с одной стороны, объективным, а с другой – обусловленным специфическими преимуществами для работодателей и работников.

Преимущества работодателей. Работа на каждом рабочем месте или предприятии требует уникальных знаний и навыков, которые составляют чело-

веческий капитал. Для овладения специальной для данного предприятия квалификацией необходима профессиональная подготовка непосредственно на рабочем месте. Работник, уже работающий на предприятии, усваивает традиции, неформальные правила, регулирующие внутренние отношения. Таким образом, работодатель, использующий внутренний рынок труда, достигает существенной экономии издержек на найм, отбор и обучение вновь принятых работников при сокращении текучести рабочей силы.

Неоднородность благ, обмениваемых на рынке труда, и существенные различия между рабочими местами определяют второе преимущество. За время работы сотрудника на предприятии работодатель неформальным образом получает подробную информацию о его способностях и возможностях, которую невозможно получить при отборе и тестировании претендента с внешнего рынка труда. Таким образом, продвижение внутри предприятия уменьшает риск ошибки при заполнении вакансий.

Преимуществом внутреннего рынка труда для предприятия является также наличие четко определенной служебной лестницы, создающей стимулы для работников улучшать результаты деятельности, повышать квалификацию, поддерживать дисциплину.

Преимущества работников. Работники, вовлеченные во внутренние рынки труда, получают гарантии занятости и возможности продвижения по служебной лестнице. При этом они защищены от конкуренции со стороны внешнего рынка труда и имеют максимальную степень информированности об условиях, режиме, оплате труда. Поиск нового места работы требует материальных затрат и затрат времени (транзакционные издержки).

Итак, причинами возникновения и развития внутренних рынков труда являются:

экономия на издержках на труд, связанных с обучением и переподготовкой работников, внутриорганизационными инвестициями в человеческий капитал;

экономия на *транзакционных издержках* на рынке труда – издержки, связанные с осуществлением сделок на этом рынке, с передачей прав собственности на услуги труда (процедуры заключения и расторжения трудового контракта, рекламная информация о вакансиях или о поиске работы, отбор и аттестация кандидатов и др.).

Анализ внутренних рынков труда предполагает исследование политики внутриорганизационного управления трудовыми ресурсами в рамках специфической системы регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятия.

5.2.
Кадровая политика *Кадровая политика* предприятия – это конкретная система работы с персоналом, объединяющая различные формы деятельности и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного коллектива для реализации возможностей предприятия адекватно реагировать на изменение внешней и внутренней среды.

Политика – это общие ориентиры для действий и принятия решений, которые облегчают достижение целей. Следовательно, кадровая политика как наиболее обобщенная форма выражения интересов персонала предприятия должна интегрировать в себе взаимодействие всего комплекса условий, влияющих на его деятельность и развитие, то есть финансовую и техническую политику, коммерческую и инновационную деятельность и т. д.

Условия формирования оптимальной кадровой политики:

соответствие кадровой политики государственной социально-экономической политике, правовым и общественным нормам;

рассмотрение человека в единстве технологического, экономического, социального, организационного, демографического и других аспектов развития – как цели и средства этого развития;

учет временного горизонта планирования;

ориентация на достижение максимально возможных показателей работы в сочетании с реализмом кадровой политики;

сочетание в кадровой политике стратегических и текущих целей и средств их достижения;

обеспечение демократизма, гласности и динамизма кадровой политики;

сбалансированность в кадровой карьере стимулов к карьере и ответственности работников.

Составные элементы кадровой политики организации:

политика занятости – обеспечение высококвалифицированным персоналом и создание привлекательных условий труда и обеспечение его безопасности, а также возможностей для продвижения работников с целью повышения степени их удовлетворенности работой;

политика обучения – формирование соответствующей базы обучения, чтобы работники могли повысить квалификационный уровень и тем самым получить возможность своего профессионального продвижения;

политика оплаты труда – обеспечение соответствия уровня заработной платы способностям, опыту и ответственности работника;

политика благосостояния – обеспечение адекватного набора услуг и льгот с целью поддержания высокого уровня качества трудовой жизни;

политика трудовых отношений – установление определенных процедур для разрешения трудовых конфликтов, обеспечение оптимального стиля руководства, сотрудничество с профсоюзами.

Цель кадровой политики – внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия путем формирования и развития социальной ответственности персонала перед организацией и обществом.

Средством реализации кадровой политики выступает управление персоналом.

5.3.

Содержание системы управления персоналом

Эффективность системы управления персоналом оценивается достижением организационных и индивидуальных целей. Организационными целями коммерческих предприятий являются обеспечение прибыльности, стабильности, адаптируемости

предприятия к возможным изменениям при минимальных затратах на персо-

нал; индивидуальные цели – формирование высокого уровня удовлетворенности трудом и качеством трудовой жизни.

Современная наука определяет *управление персоналом* как деятельность по обеспечению организации необходимым количеством сотрудников требуемой квалификации и качества, их мотивации и использования в целях обеспечения экономической и социальной эффективности [3].

Содержание управления персоналом раскрывается в его функциях. Функции управления персоналом представляют собой основные направления этого рода деятельности, ориентированные на удовлетворение основных потребностей предприятия.

Система управления персоналом предприятия призвана выполнять традиционный набор *функций*, охватывающих весь спектр работы с персоналом:

планирование персонала, определение потребности в количестве и качестве сотрудников, а также времени их использования – обычно рассматривается как исходная функция кадрового менеджмента, поскольку по времени она опережает другие функции;

определение способов рекрутирования, привлечения персонала;

маркетинг персонала – его задача заключается в определении спроса на рабочие места на данном предприятии со стороны наиболее подготовленных специалистов;

подбор, оценка, отбор и принятие на работу сотрудников – важность этой функции определяется растущей стоимостью рабочей силы и повышением требований к работнику. (В Японии на отбор одного кандидата затрачивается до 48 рабочих часов, в США – до 16-18 часов);

адаптация, обучение и повышение квалификации работников, их развитие;

планирование карьеры, обеспечение профессионально-должностного роста работников – эта функция важна как для отдельных сотрудников, поскольку отвечает их ожиданиям и интересам, так и для предприятия, так как позволяет

полнее и эффективнее использовать потенциал работника; мотивация персонала;

управление расходами на персонал – учет и оценка эффективности расходов на привлечение, обучение, оформление, оплату персонала, социальных расходов;

организация рабочего места – позволяет оптимально использовать потенциал сотрудника и дает возможность проявить себя в трудовой деятельности путем учета квалификации, индивидуальных качеств работника, техники и технологии, условий труда и т. д.;

обеспечение оптимального распорядка работы – составление графиков работы, отпусков, замены с целью поддержания оптимального трудового ритма организации;

кадровое делопроизводство – сбор, хранение и учет анкетных данных, стажа, информации о повышении квалификации;

управление потоками внутриорганизационной информации;

оценка результатов деятельности и трудового потенциала персонала – аттестация работников, на основе которой осуществляются стимулирование, развитие и использование кадров, а также контроль;

контроль за персоналом, обеспечение дисциплины и организационного порядка, развитие самоконтроля;

управление конфликтами – создание в организации климата, исключающего возникновение деструктивных конфликтов, а также конструктивное, по возможности безболезненное разрешение конфликтов;

правовое регулирование трудовых отношений;

формирование партнерских отношений и сотрудничества с профсоюзами, советами трудовых коллективов;

обеспечение безопасности, охраны труда и здоровья сотрудников;

социальное обеспечение сотрудников;

планирование и развитие организационной культуры;

обеспечение репутации предприятия, его позитивного восприятия клиентами, общественностью и институтами власти.

Указанные функции дают представление о содержании системы управления персоналом предприятия.

Функции управления персоналом осуществляются его *субъектами* – должностными лицами и организациями, непосредственно занятыми этой деятельностью.

Управление персоналом, как специфический вид управленческой деятельности, осуществляется с помощью различных *методов воздействия* на сотрудников. Наиболее распространенными являются два подхода к классификации методов управленческого воздействия.

По характеру воздействия на человека:

методы стимулирования – связаны с удовлетворением потребностей сотрудника;

методы информирования – передача сотруднику сведений, которые позволяют ему самостоятельно строить свое организационное поведение;

методы убеждения – непосредственное целенаправленное воздействие на внутренний мир, систему ценностей человека;

методы принуждения (административного) – основаны на угрозе или применении санкций.

По содержанию:

административные методы – формирование структуры и органов управления, утверждение административных норм и нормативов, издание приказов и распоряжений, подбор и расстановка кадров, разработка положений, должностных инструкций и стандартов деятельности организации;

экономические методы – технико-экономический анализ, технико-экономическое обоснование, планирование, материальное стимулирование, ценообразование, налоговая система, экономические нормы и нормативы;

социально-психологические методы – социальный анализ в коллективе работников, социальное планирование, участие работников в управлении, со-

циальное развитие коллектива, психологическое воздействие на работников (формирование групп, создание благоприятного климата, неэкономическое стимулирование, развитие у работников инициативы и ответственности).

Административные методы отличаются прямым характером воздействия; они обязательны для выполнения, не допускают свободы выбора сотрудников и предполагают санкции за невыполнение распоряжений. Экономическим и социально-психологическим методам присущ косвенный характер воздействия, отсутствие четко определенного времени и обязательности этого воздействия. Они допускают в известных пределах свободу индивидуального выбора и поведения, во многом зависят от индивидуальных особенностей работников. Все методы управления персоналом взаимосвязаны и всегда используются в комплексе.

Литература

1. Библиотека управляющего персоналом: Мировой опыт. Менеджмент человеческих ресурсов / Под ред. Г.В. Генкина. – К.: МАУП, 1997. – 194 с.
2. Блейк Д., Моутон Д. Научные методы управления. – К.: Наукова думка, 1990. – 243 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. - Н. Новгород: НИМБ, 2001. - 720 с.
4. Менеджмент организаций / Под ред. Румянцевой З.П., Саломатина Н.А. – М.: ИНФРА-М, 1995. – 342 с.
5. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента.: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992.- 702 с.
6. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 1996. – 383 с.
7. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 279 с.
8. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1998. – 352 с.
9. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – В 2 кн. – К.: ВЗУ-УП, 1993. – 196 с.
10. Щекин Г.В. Управление персоналом: Словарь-справочник. – К.: ВЗУУП, 1991. – 115 с.
11. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.

◇ Вопросы для контроля и обсуждения

1. Дайте сравнительную характеристику понятий «внутренний рынок труда» и «внешний рынок труда».
2. В чем проявляются преимущества внутреннего рынка труда для предприятия и для работников?
3. В чем заключается сущность кадровой политики предприятия? Укажите основные условия формирования оптимальной кадровой политики.
4. Раскройте сущность системы управления персоналом как средства реализации кадровой политики.
5. Назовите и охарактеризуйте составные элементы кадровой политики организации.
6. В чем заключается сущность понятия «управление персоналом»?
7. Какие функции системы управления персоналом вы знаете? С помощью чего они осуществляются?
8. Перечислите основные способы административного и социально-психологического воздействия на персонал.
9. Какие стимулы и рычаги находятся в основе экономических методов управления?