

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования**

**«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ
СООБЩЕНИЯ» (МИИТ)**

Утверждаю:

Директор РОАТ

_____ **Апатцев В.И.**

«__» _____ **2011 г.**

Кафедра «Экономическая теория»

Автор к.э.н., доц. Вьюгина Л.К.

К.и.н., доц. Шведов Л.А.

Учебно-методический комплекс по дисциплине

«Экономика труда»

Специальность 080103.65 «Национальная экономика»

Утверждено на заседании
Учебно-методической комиссии
РОАТ

Протокол №_4

01.07. 2011 г.

Председатель УМК _____

Утверждено на заседании
кафедры

Протокол № 11

25. 06. 2011 г.

Зав.кафедрой _____

Москва 2011 г.

Автор –составитель:

Вьюгина Л.К., к.э.н., доц.

Шведов Л.А. к.и.н., доц.

Дисциплина входит в цикл специальных дисциплин.

Является обязательной для изучения при очной формы обучения.

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО
ТРАНСПОРТА**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования**

**«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ
СООБЩЕНИЯ» (МИИТ)**

Согласовано:

Утверждаю:

Выпускающая кафедра «Экономическая теория»

Директор РОАТ

Зав. Кафедрой

_____ Апатцев В.И.

_____ Степанян Т.М.

«__» _____ 2011 г.

«__» _____ 2011 г.

Кафедра «Экономическая теория»

Автор к.э.н., доц. Вьюгина Л.К.

РАБОЧАЯ УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Экономика труда»

Специальность 080103.65 «Национальная экономика»

Утверждено на заседании
Учебно-методической комиссии
РОАТ

Утверждено на заседании
кафедры

Протокол №_4

Протокол № 11

01.07. 2011 г.

25. 06. 2011 г.

Председатель УМК _____

Зав.кафедрой _____

Москва 2011 г.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2008г. №71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)» рабочая программа обновляется ежегодно.

Обновленная версия рабочей программы размещена на сайте РОАТ (<http://www.rgotups.ru>).

Автор – к.э.н., доц. Вьюгина Л.К.

Курс – 2

Семестр -4

Всего часов – 90 час.

Лекционные занятия – 34час.

Практические (семинарские) занятия – 17 час.

Самостоятельная работа – 39 час.

Дифференцированный зачет – 2 курс (4 семестр)

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения дисциплины «Экономика труда» - дать будущим специалистам представления о сущности и роли труда в современных условиях, социально-трудовых отношениях и социально-экономических процессах в сфере трудовой деятельности. Сформировать навыки в области эффективного использования трудовых ресурсов, роста эффективности труда в условиях рыночных методов хозяйствования. Комплексное ознакомление с теоретическими и методологическими основами в сфере труда; приобретение практических навыков в оценке трудовых процессов и различных аспектов их использования с применением математико-статистических методов.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с основными терминами и категориями специфичными для экономики и социологии труда;
- изучение показателей, применяемых в курсе «экономики труда», а также методов их расчета и сбора необходимой информации;
- овладение основами расчета заработной платы и методами ее начисления;
- изучение основных проблем статистического анализа трудовых процессов и результатов трудовой деятельности, а так же методов их решения;
- получение навыков оценки производительности, эффективности и качества труда;
- анализ методов управления трудовыми процессами.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомление с основными терминами и категориями специфичными для экономики и социологии труда;
- изучение показателей, применяемых в курсе «экономики труда», а также методов их расчета и сбора необходимой информации;
- овладение основами расчета заработной платы и методами ее начисления;
- изучение основных проблем статистического анализа трудовых процессов и результатов трудовой деятельности, а так же методов их решения;
- получение навыков оценки производительности, эффективности и качества труда;
- анализ методов управления трудовыми процессами.

2. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучив и освоив данную дисциплину, студент должен:

- иметь четкое представление о сути, роли и особенностях современного труда в жизни каждого отдельного человека и общества в целом.
- понимать важность и необходимость формирования цивилизованного рынка труда в стране.
- овладеть опытом применения наиболее действенных способов повышения эффективности трудовой деятельности, включая проблемы трудового вознаграждения.

- разбираться в проблемах организации трудовой деятельности, нормирования труда, мотивации работников, конструктивного урегулирования трудовых конфликтов, реинжиниринга бизнес-процессов, оптимизации трудовых процессов.

Знать: принципы расчета основных показателей, используемых в экономике и социологии труда;

- методы проведения конкретных прикладных исследований в области трудовых процессов.

- знать и уметь использовать эффективные методы управления трудом, регулирования социально-трудовых отношений в организациях.

Уметь: применять навыки расчетов показателей на практике при работе с данными, характеризующими трудовую деятельность, ее результаты и оплату за труд;

- уметь анализировать существующие тенденции, которые складываются в сфере народонаселения, трудовых ресурсов и трудового потенциала общества.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
Общая трудоемкость дисциплины	90	
Аудиторные часы:	51	
лекции	34	
практические занятия	17	
Самостоятельная работа	39	
Вид итогового контроля	Дифференцированный зачет	2

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ ЗАНЯТИЙ

№ п/п	Раздел дисциплины и тема	Заочное отделение	
		лекции	практич. занятия
1.	Раздел 1. Влияние макроэкономических процессов на хозяйственную деятельность предприятий		
2.	Тема 1. Экономика труда как наука	2	-
3.	Тема 2. Основные характеристики труда	4	
3.	Тема 3. Население и трудовые ресурсы	4	
4.	Тема С3. Трудовой потенциал общества		4
5.	Тема С3. Формирование рынка труда		4
6.	Тема 4. Функционирование рынка труда	2	
7.	Тема 5. Политика социального партнерства в современных условиях	4	
8.	Тема С3. Система социальной защиты работников		2
9.	Тема 6. Управление трудом на предприятии	4	
10.	Раздел 2. Практика организации труда на предприятии		
11.	Тема 7. Эффективность трудовой деятельности	2	
12.	Тема С3. Применение инструментария повышения эффективности деятельности предприятия		2
13.	Тема 8. Социально-трудовые отношения	4	
14.	Тема 9. Организация и нормирование труда работников	4	
15.	Тема С3. Трудовое вознаграждение		2
16.	Тема 10. Реинжиниринг бизнес-процессов	4	
17.	Тема С3. Персонал предприятия		3
18.	Всего проведено занятий	34	17

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Влияние макроэкономических процессов на хозяйственную деятельность предприятий

Тема 1. Экономика труда как наука

Предметная область и задачи экономики труда. Основные понятия курса. Формирование и развитие экономики труда. Место и роль курса в ряду других наук о труде, его структура и задачи. Категория « труд» в экономической теории и экономике труда. Роль, сущность, функции и особенности современного труда. Актуальные проблемы экономики труда в современных условиях.

(5,9,11,16, 18,19)

Тема 2. Основные характеристики труда

Трудовой процесс. Человеческий капитал. Система подготовки и переподготовка персонала и ее эффективность. Интенсивность труда и факторы, ее определяющие. Производительность труда. Качество трудовой жизни. Экономические основы производственной демократии.

(5,9,11,16, 18,19)

Тема. 3 Население и трудовые ресурсы

Понятие терминов «население», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал». Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Экономически активное и экономически неактивное население.

(5,9,11,16, 18,19)

Тема 4. функционирование рынка труда

Сегментация рынка труда. Проблемы занятости и безработицы. Государственное регулирование рынка рабочей силы. Роль, функции службы занятости.

(5,9,11,12,13,16,18,19)

Тема 5. Политика социального партнерства в современных условиях

Социальное партнерство: сущность, роль, принципы. Механизм реализации социального партнерства. Субъекты социального партнерства, и их функции. Трудовые конфликты на производстве: природа возникновения и механизм конструктивного урегулирования. Система социальной защиты персонала в организациях страны.

(5,9,11,12,13,16,18,19)

Тема 6. Управление трудом на предприятии

Экономические основы формирования систем мотивации. Инновационное управление трудом. Планирование карьеры. Основные характеристики систем занятости на предприятии. Регулирование рабочего времени. Социально-профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы. Гибкость систем управления трудом.

(3,4,9,10,14,15)

Раздел 2. Практика организации труда на предприятии

Тема 7. Эффективность трудовой деятельности

Сущность и показатели эффективности труда. Методы измерения производительности труда. Экономическая сущность и характеристики рентабельности труда. Социально-экономические и организационно-управленческие факторы роста эффективности трудовой деятельности.

(3,4,6,7,9,14,15,17)

Тема 8. Социально-трудовые отношения

Сущность, роль и виды социально-трудовых отношений. Факторы и условия формирования эффективных социально-экономических отношений в коллективах и их регулирование. Роль международной организации труда (МОТ).

(3,4,6,7,9,14,15,17)

Тема 9. Организация и нормирование труда работников

Сущность, роль и место организации труда персонала. Разделение и кооперация труда. Производственный процесс и его структура. Классификация и аттестация рабочих мест. Дисциплина и условия труда на производстве. Классификация норм труда по

сферам применения, периоду действия и методам установления. Современное состояние нормирования труда в странах с развитой рыночной экономикой.

(3,7,9,10,18)

Тема 10. Реинжиниринг бизнес-процессов

Сущность, роль и методы реинжиниринга. Человеческие ресурсы как объект реинжиниринга. Моделирование системы занятости в ходе реинжиниринга. Трансформация организационной структуры предприятия в процессе реинжиниринга. Организационные аспекты и кадровая политика предприятия в ходе реинжиниринга. (9,10,11,14,15,18)

6. ТЕМАТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема СЗ . Трудовой потенциал общества

Вопросы для обсуждения

1. Компоненты трудового потенциала.
2. Инвестиции в человеческий капитал.
3. Компоненты трудового потенциала в системе факторов качества трудовой жизни.

(5,9,11,16, 18,19)

Тема СЗ .Формирование рынка труда

Вопросы для обсуждения

1. Рынок труда: сущность, содержание, структура. 2.
2. Современные теории рынка труда.
3. Функции, механизм функционирования.
4. Общие закономерности действия и специфические особенности в России.
5. Виды рынков труда.

(5,9,11,12,13,16,18,19)

Тема СЗ. Система социальной защиты работников

Вопросы для обсуждения

1. Основные понятия форм и механизмов социальной защиты.
2. Институты социальной защиты.
3. Эволюция доктрин и национальных систем социальной защиты.
4. Социальное страхование.
5. Система пенсионного обеспечения.
6. Страхование по безработице.
7. Трудовой кодекс РФ.

(5,9,11,12,13,16,18,19)

Тема СЗ. Трудовое вознаграждение

Вопросы для обсуждения

1. Сущность, роль и место зарплаты.
2. Гарантированный минимум.
3. Факторы, влияющие на уровень зарплаты.
4. Функции и принципы организации заработной платы.
5. Формы и системы оплаты труда.
6. Системы премирования работников, доплаты и надбавки к зарплате.
7. . Западные модели организации трудового вознаграждения.

8. Другие виды мотивации трудовой деятельности и условия их эффективной организации.
(3,7,9,12,15,1718)

Тема С3. Персонал предприятия

Вопросы для обсуждения

1. Внутренние рынки труда.
2. Управление персоналом. Руководитель в организации.
3. Сущность, структура и виды трудовой адаптации.
4. Оценка вложений в человеческий капитал.
5. Трудовое поведение: виды, особенности и характеристика различных видов поведения.
6. Неформальные группы в организации.
(4,9,19,14,15,18)

7. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

ОСНОВНАЯ

- 1.Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2007.
2. Жулина Е.Г. Экономика труда. - М.: Экзамен, 2006.
- 3.Зайцева Т.В.,Зуб Т.А. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М,2006.
4. Мазин А.Л. Экономика труда. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2007.
5. Мумладзе Р.Т. Экономика и социология труда. - М.: КНОРУС, 2007.
- 6.Остапенко Ю.М. Экономика труда. -М.: ИНФРА-М,2005.
7. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. , Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда), - М.: Альфа-Пресс. 2007.
- 8.Папазова О.А. ,Экономика труда. – СПб.: Вектор, 2005.
9. Производственный менеджмент. /Под. ред. В.А. Козловского. - М.: ИНФРА-М, 2005.
10. Рофе А.И. Экономика труда.– М.: КНОРУС, 2010.
- 11.Самоукина Н.В. Эффективная мотивация труда при минимальных финансовых затратах. – М.: Вершина, 2006.
12. Экономика и социология труда. /Под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.
13. Экономика труда. /Под ред. Архипова А.И.- М.: Экономика. 2009.

Дополнительная

14. Александрова А.Б. Заработная плата на современных предприятиях. – М.: Книжный мир, 2002.

15. Бухалков Б.С. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2005.
16. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: Японский опыт и российская практика. – М.: Дашков и К, 2005.
17. Владимиров Р.П. Экономика труда. – М.: Дашков и К, 2002.
18. Воловская Н.М. Экономика и социология труда. – М.: ИНФРА-М, 2003
19. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб, Питер, 2004.
20. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. – М.: НОРМА-М, 2003.
21. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. – М.: Финансы и статистика, 2002.
22. Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению. Пер. с англ.- М.: Весь мир, 2003.
23. Тучков А.И. Экономика труда. – М.: ЭКМОС, 2004.
24. Экономика труда. /Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004.

8. ВОПРОСЫ К ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОМУ ЗАЧЕТУ

По курсу «Экономика труда»

1. Предмет, роль, цели и задачи курса « Экономика труда».
2. История становления и развития экономики труда.
3. Труд в современных условиях.
4. Субъекты трудовой деятельности: современные тенденции и проблемы.
5. Рынок труда как объект исследования экономики труда.
6. Пути и методы формирования цивилизованного рынка труда в России.
7. Особенности и тенденции развития рынка труда в развитых странах мира.
8. Политика социального партнерства: сущность, функции, механизм реализации.
9. Трудовой кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
10. Система социальной защиты работника на предприятии.
11. Формирование пенсионной системы в РФ.
12. Пути и методы формирования трудового потенциала организации.
13. Пути и методы роста эффективности трудовой деятельности.
14. Социально-трудовые отношения в современных организациях.
15. Организационная культура руководителя.
16. Пути и методы эффективного урегулирования трудовых конфликтов.
17. Особенности нормирования труда в организациях.
18. Организация оплаты труда и ее особенности в стране.
19. Качество и уровень жизни в современных условиях.
20. Реинжиниринг бизнес-процессов: сущность, роль, методы.
21. Задачи и элементы кадровой политики организации в процессе реинжиниринга.

22. Сущность и принципы социально-трудовых отношений на государственных предприятиях.
23. Сущность и особенности социально-трудовых отношений на частных предприятиях
24. Наемный работник: основные требования и характеристики.
25. Процесс глобализации экономики и социально-трудовые отношения.
26. Человеческие ресурсы как объект реинжиниринга.
27. Принципы формирования алгоритма реинжиниринга предприятия.
28. Основные государственные институты социальной защиты работников.
29. Каковы основные подходы к сущности государственной политики регулирования занятости?
30. Какие существуют типы социально-трудовых отношений?
31. В чем заключается международное разделение труда?
32. Назовите основные центры экспорт рабочей силы
33. Охарактеризуйте российские проблемы рынка труда
34. Что такое социальное партнерство?

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ

Дисциплина «Экономика труда» является основной. Студенты приобретают знания и навыки управления ресурсами фирмы, планированию хозяйственной деятельности, составления производственных планов и планов закупок сырья при минимизации затрат. Получение теоретических знаний и практических навыков по основам системы управления хозяйственной деятельностью фирмы с использованием информационных систем.

Изучение дисциплины способствует формированию у студентов теоретических знаний и практических навыков по применению современных подходов к управлению персоналом предприятия, формированию современных инструментов производственного менеджмента. Написание рефератов или творческих проектов, способствует успешной подготовке к дифференцированному зачету, а также самопроверка по тестам.

ТЕМЫ ДЛЯ РЕФЕРАТОВ И ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

1. Предмет, роль, цели и задачи курса « Экономика труда»
2. История становления и развития экономики труда.
3. Труд в современных условиях.
4. Субъекты трудовой деятельности: современные тенденции и проблемы.
5. Рынок труда как объект исследования экономики труда.
6. Пути и методы формирования цивилизованного рынка труда в России.
7. Особенности и тенденции развития рынка труда в развитых странах мира.
8. Политика социального партнерства: сущность, функции, механизм реализации.
9. Трудовой кодекс РФ (новая редакция). Общая характеристика.
10. Система социальной защиты работника на предприятии.
11. Формирование пенсионной системы в РФ.
12. Пути и методы формирования трудового потенциала организации.
13. Пути и методы роста эффективности трудовой деятельности.
14. Социально-трудовые отношения в современных организациях.
15. Организационная культура руководителя.
16. Пути и методы эффективного урегулирования трудовых конфликтов.
17. Особенности нормирования труда в организациях.
18. Организация оплаты труда и ее особенности в стране.
19. Качество и уровень жизни в современных условиях.
20. Реинжиниринг бизнес-процессов: сущность, роль, методы.
21. Задачи и элементы кадровой политики организации в процессе реинжиниринга.
22. Сущность и принципы социально-трудовых отношений на государственных предприятиях.
23. Сущность и особенности социально-трудовых отношений на частных предприятиях.

ТЕСТЫ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

1. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является...

- а) молодежь, входящая в рабочий возраст
- б) высвобождающиеся работники
- в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность
- г) мигранты

2. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

- а) первоначальная подготовка
- б) получение высшего профессионального образования
- в) повышение квалификации
- г) переподготовка

3. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда...

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

4. Субъектами рынка труда являются:

- а) наемные работники, работодатели, государство
- б) спрос и предложение рабочей силы
- в) занятые и безработные
- г) наемные работники, предприниматели, безработные

5. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение...

- а) безработных к численности экономически активного населения
- б) безработных к численности занятого населения
- в) безработных к численности трудовых ресурсов
- г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов

6. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является...

- а) ориентация на внешний рынок труда
- б) гибкость
- в) снижение объемов скрытого рынка труда
- г) сегментация

7. Основная цель государственной политики в области занятости...

- а) социальное страхование безработных
- б) достижение международных стандартов в области качества жизни
- в) изучение и регулирование рынка труда
- г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Знания в области экономики труда имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке специалистов высшей квалификации в области управления, менеджмента, научных и практических работников, адаптированных к рынку труда вне зависимости от сферы их будущей профессиональной деятельности.

Как будут осуществляться спрос и предложение на рабочую силу в условиях конъюнктуры рынка?

Как следует организовывать труд в обществе и на конкретном предприятии (в организации), чтобы предприниматель получил наибольший эффект (прибыль), а общество в целом - ВВП (ВНД)?

Как следует построить оплату труда, чтобы создать условия для повышения его производительности и эффективности труда, а также повышения уровня и качества жизни населения?

Как нейтрализовать безработицу и сформировать надежную систему социальных гарантий и социальной защиты населения в условиях скачущей инфляции и гиперинфляции?

Как управлять трудовыми ресурсами, чтобы повысить эффективность использования трудового потенциала в обществе?

ОБРАЗЕЦ ЛЕКЦИИ

Раздел 1. Влияние макроэкономических процессов на хозяйственную деятельность предприятий

Тема 2. Основные характеристики труда

ПЛАН

1. Труд и трудовая деятельность.
2. Сущность различных теоретических концепций экономики труда.
3. Влияние труда на жизнедеятельность человека и современного общества.
4. Общественная форма и характеристика труда.
5. Характер и содержание труда.
6. Условия труда и их формирование.

С экономической точки зрения труд – это любая общественно полезная целесообразная, осознанная деятельность человека. Труд рассматривается как процесс, совершающийся между человеком и природой, в котором человек, производя определенную деятельность, опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой.

Категория труд применима только для человека. Машины, животные, силы природы тоже перемещают, разрушают, но эта деятельность трудом не является, поскольку не целесообразна и не осознанна.

Следует отметить, что в разные эпохи общество различно оценивало те или иные виды человеческой деятельности. Когда-то гадания, снятие порчи, сглаза, проституция, спекуляция считались сначала полезным занятием для общества, затем преследовались и осуждались. Предпринимательство в советскую эпоху преследовалось по закону. Сейчас многие виды трудовой деятельности считаются законными и широко используются для получения дохода.

Эти примеры показывают, что определение труда содержит социологический момент: признание обществом полезности той или иной деятельности, которая называется трудом.

Определяя цели, способы и результаты труда, товаропроизводитель решает три главных вопроса:

- 1) какие продукты, в каком количестве и когда должны быть произведены?
- 2) Как эти продукты произвести, из каких ресурсов, с помощью какой технологии?
- 3) Для кого эти продукты или услуги должны быть произведены.

Итак, в самом общем виде труд можно определить как объективно присущую человеку сферу целенаправленной полезной деятельности по превращению природных, материальных и интеллектуальных ресурсов, которыми он располагает, в продукт необходимый для личного и общественного потребления.

Труд и общественные отношения, при которых совершается процесс труда, в совокупности формируют процесс производства. При этом именно труд человека делает возможным само производство, то есть процесс изготовления материальных благ. Однако различные экономические теории по-разному оценивают человеческую деятельность с точки зрения организации производства.

Марксистская теория выделяет личный и материально-вещественный факторы производства. При этом в качестве личного фактора выступает индивидуальная совокупная рабочая сила – единственный фактор, который рождает новую стоимость, поэтому главной целью организатора производства является рабочая сила, как единственный товар, способствующий возникновению новых товаров и услуг.

Экономика считает факторами производства:

-материальные ресурсы (земля, сырье, капитал);

- человеческие ресурсы (труд и предпринимательская деятельность).

Приведенная классификация внешне схожа, однако четко прослеживается их принципиальное различие. Экономикс считает главной деятельностью предпринимателя, инициирующего процесс производства, труд ассоциируется с наемным работником и не является главным фактором, как у Маркса.

В классической теории Адама Смита и Давида Риккардо уделялось большое внимание человеку и его месту в прудовом процессе. В результате их исследований сформировалась модель «экономического человека», который характеризовался следующими чертами:

- 1) определение экономического поведения каждого человека его личным интересом;
- 2) компетентность экономического субъекта в собственной деятельности;
- 3) учет классовых различий и ненадежности сегодняшнего благосостояния

Джон Стюарт Миль рассматривал человека как индивида, стремящегося к получению богатства и способного эффективно оценивать оптимальность путей достижения данного богатства. При этом он считал, что любой человек испытывает отвращение к труду и именно это толкает его к крахам, к добыванию богатства.

В настоящее время рыночные теории уделяют основное внимание проблеме мотивации трудовой деятельности в зависимости от потребностей (Маслоу), от экономической сущности человека (Тейлор), от «социальной гигиены» (Херцберг), от различных подходов к оценке человека в процессе труда (Макгрегор).

Анализируя различные трудовые концепции, можно сделать вывод, что при всем различии подходов к понятию «труд», к определению места и роли человека в экономической системе общества и причин, которые побуждают человека к труду, общим является признание труда как основы жизни – и отдельного человека, и общества в целом.

Выполняя определенный вид деятельности, предусматривающий производство продукции или материальных услуг, человек взаимодействует с другими элементами трудового процесса – предметами и средствами труда, а также с окружающей средой.

К предметам труда относятся земля и ее недра, флора, фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты и комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетические, материальные и информационные потоки.

Средства труда – это машины, приборы и оборудование, инструменты, приспособления и другие виды технологической оснастки, средства программного обеспечения, организационная оснастка рабочих мест. Взаимодействие человека с предметами и средствами труда предопределяется конкретной технологией, уровнем развития механизации труда, автоматизации и компьютеризации трудовых процессов и производства.

Окружающая среда и ее состояние рассматриваются с точки зрения микроэкологии труда, то есть обеспечения безопасности труда и соблюдения психофизиологических, санитарно-гигиенических, эргономических и эстетических требований к условиям труда, а также с учетом социально-экономических отношений в организации.

Созданный в процессе труда продукт как товар имеет физическую и стоимостную формы.

Потребность трудиться, как необходимое и естественное условие существования изначально заложена в самой природе человека. При рыночных условиях человек, как субъект труда может реализовывать свой трудовой потенциал:

- 1) либо на основе самозанятости;
- 2) либо как наемный работник, предлагающий свои услуги товаропроизводителю, субъекту собственности.

На протяжении всей своей жизни люди познают способы взаимодействия с природой, находят более совершенные формы организации производства, пытаются получить больший эффект от своей трудовой деятельности. При этом и сами люди постоянно совершенствуются, наращивая знания, опыт, производственные навыки.

Процесс развития человечества состоит в непрерывном обновлении и совершенствовании орудий труда и самих людей. Развитие предметов и орудий труда представляет собой лишь необходимое условие осуществления самого процесса труда, но решающим элементом этого процесса выступает сам человек.

В процессе производства материальных благ и услуг люди по необходимости вступают в определенные взаимосвязи не только с вещественными элементами и природной средой, но и друг с другом. Такие взаимосвязи называют производственными отношениями. Отношения между людьми, которые обусловлены их участием в общественном труде, представляют собой общественную форму труда.

Таблица 1. Составляющие элементы общественного труда

Процес с труда	Создан ный продукт	Распред еление доли каждого участника в произведенном продукте	Обмен своей доли на другие необходимые товары	Потребл ение, индивидуальное присвоение продуктов
-------------------	-----------------------	---	---	---

«Общественные отношения» намного шире, чем понятие «производственные отношения», поскольку включает в себя отношения между людьми по поводу не только производства, но и других фаз воспроизводственного цикла: изучение спроса, исследование и разработка конкурентоспособной продукции, ее реализации и потребления.

Общественные отношения различаются по:

- характеру (классовые, национальные, региональные);
- содержанию (экономические, социальные, трудовые)
- форме (межличностные, межгрупповые).

Отмеченные разновидности категорий общественных отношений в тех или иных сочетаниях, находят отражение в формировании отношений между людьми – между владельцем средств производства и наемным

работником, заказчиком и исполнителем, предпринимателем и государственным чиновником.

Характер труда позволяет рассматривать труд с точки зрения общественных условий производства; его определяют формы и методы привлечения членов общества к труду; тип общественной формации труда; отношение работников к труду. Следовательно, характер труда выражает то особенное, что присуще общественному труду в каждой общественно-экономической формации и представлено типом господствующих в обществе производственных отношений. Современная кардинальная экономическая реформа органически выводит на рыночные отношения всех участников производства в обществе, коренным образом изменяет производственные отношения.

Прежде всего, это смена форм собственности, отказ от планомерного привлечения и распределения трудовых ресурсов в стране и переход к свободному предпринимательству, основанному на различных организационно-правовых формах собственности и на свободном найме рабочей силы через спрос и предложение на рынке труда. В связи с этим изменяются отношения по всей цепочке связи между людьми – от процесса труда до конечного потребления продукта.

Содержание труда выражает распределение конкретных трудовых функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций. Основу этих функций составляют развитие орудий труда, организация труда, уровень общественного и профессионального разделения труда, мастерство самого работника. Содержание труда отражает производственно-техническую сторону труда, показывает уровень развития производительных сил, технических способов соединения личного и вещественного элементов производства, то есть раскрывает труд прежде всего как процесс взаимодействия человека с природой, средствами и предметами труда в процесс труда.

Содержание и характер труда выражают две стороны одного и того же явления – сущность и форму общественного труда. Эти две социально-экономические категории находятся в диалектической взаимосвязи. Характер труда в значительной степени формируется под влиянием особенностей содержания труда в зависимости от ряда признаков – доли физического и умственного труда, уровня квалификации и интеллекта, уровня власти человека над природой.

Таблица 2. Классификация видов труда по группам признаков

Классификационные признаки	Виды труда
Характер и содержание труда	Труд наемный и частичный, индивидуальный и коллективный, по желанию, необходимости и принуждению, физический и умственный, репродуктивный и творческий, разной степени сложности

По предмету и продукту труда	Труд научный, инженерный, управленческий, производственный, предпринимательский, инновационный, промышленный, сельскохозяйственный, транспортный, коммуникационный
По средствам и способам труда	Труд ручной, механизированный, автоматизированный, низко, средне, высоко технологичный, с различной степенью участия человека
По условиям труда с различной степенью регламентации	Труд стационарный и передвижной, наземный и подземный, легкий, средней тяжести, тяжелый, привлекательный, не привлекательный, свободный, регламентированный

Сохранение и развитие личности работника в процессе труда, повышение содержательности и привлекательности труда в определяющей степени зависит от условий труда.

Условия труда представляют собой совокупность элементов производственного процесса, окружающей производственной среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе. Они раздельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда, его здоровье, работоспособность, удовлетворенность трудом, продолжительность жизни, воспроизводство рабочей силы, всестороннее развитие физических, духовных и творческих сил и вследствие этого на эффективность труда и результаты трудовой деятельности. Условия труда как объективное общественное явление формируются под воздействием совокупности взаимосвязанных факторов – социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных.

К социально-экономическим относятся социально-политические, экономические, нормативно-правовые, социально-психологические факторы. Эта группа, как правило, положительно воздействует на формирование условий труда. Однако, при переходе к рыночным отношениям в российской экономике, несмотря на совершенствование нормативно-правовой базы, ее выраженного воздействия пока не наблюдается. Слабо работают экономические рычаги, сокращены инвестиции на улучшение условий труда, не меняется система льгот и компенсаций.

Технико-организационные факторы – это средства труда, предметы труда, технологические процессы, организация производства и труда, способы транспортировки сырья, продукции. Воздействие этих факторов на формирование условий труда неоднозначно поскольку во многих отраслях условия труда существенно улучшаются, но одновременно происходят и изменения негативного характера.

Группа естественно-природных факторов – географических, климатических, геологических, биологических – имеет свои особенности.

Эти факторы воздействуют практически постоянно, поэтому помимо учета их непосредственного влияния на условия труда требуется постоянно учитывать их уже на стадии создания оборудования, разработки технологии, организации производства и труда.

Формирующиеся под воздействием этих факторов условия труда состоят из множества элементов, которые группируются в четыре группы:

- 1) психофизиологические элементы условий труда;
- 2) санитарно-гигиенические;
- 3) эстетические;
- 4) социально-психологические.

Формирование первых трех элементов условий труда зависит от работодателя, поэтому адаптация условий труда к человеку – его обязанность. Что касается социально-психологических элементов, то они формируются в результате отношения работника к выполняемой работе и зависят от самого работника. Определенное влияние на его адаптацию к условиям труда оказывает работодатель, особенно в части контроля соблюдения требований охраны труда и техники безопасности.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ОСНОВНАЯ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2007.
2. Жулина Е.Г. Экономика труда. - М.: Экзамен, 2006.
3. Зайцева Т.В., Зуб Т.А. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М, 2006.
4. Мазин А.Л. Экономика труда. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2007.
5. Мумладзе Р.Т. Экономика и социология труда. - М.: КНОРУС, 2007.
6. Остапенко Ю.М. Экономика труда. - М.: ИНФРА-М, 2005.
7. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда), - М.: Альфа-Пресс. 2007.
8. Папазова О.А. Экономика труда. – СПб.: Вектор, 2005.
9. Производственный менеджмент. /Под. ред. В.А. Козловского. - М.: ИНФРА-М, 2005.
10. Рофе А.И. Экономика труда.– М.: КНОРУС, 2010.
11. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация труда при минимальных финансовых затратах. – М.: Вершина, 2006.
12. Экономика и социология труда. /Под ред. проф. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.
13. Экономика труда. /Под ред. Архипова А.И.- М.: Экономика. 2009.

Дополнительная

14. Александрова А.Б. Заработная плата на современных предприятиях. – М.: Книжный мир, 2002.
15. Бухалков Б.С. Управление персоналом. - М.: ИНФРА-М, 2005.
16. Волгин Н.А., Волгина О.Н. Оплата труда: Японский опыт и российская практика. – М.: Дашков и К, 2005.
17. Владимиров Р.П. Экономика труда. – М.: Дашков и К, 2002.
18. Воловская Н.М. Экономика и социология труда. – М.: ИНФРА-М, 2003
19. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб, Питер, 2004.
20. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. – М.: НОРМА-М, 2003.
21. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. – М.: Финансы и статистика, 2002.
22. Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению. Пер. с англ.- М.: Весь мир, 2003.
23. Тучков А.И. Экономика труда. – М.: ЭКМОС, 2004.
24. Экономика труда. /Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004.

МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО, ПРОМЕЖУТОЧНОГО И ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

Текущий или оперативный контроль проводится с целью определения качества усвоения теоретического лекционного материала, отработанного на практических занятиях при обсуждении актуальных вопросов, имеющих практическое применение в хозяйственной деятельности предприятия. Тестовые задания выполняются в письменной форме.

Промежуточный контроль усвоения дисциплины, предусмотренный учебным планом, проводится в виде написания контрольной работы.

Итоговый контроль проводится в форме экзамена, предусмотренного учебным планом, который может проводиться в устной и письменной формах.

ТЕСТЫ ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

1. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России является...

- а) молодежь, входящая в рабочий возраст
- б) высвобождающиеся работники
- в) пенсионеры, сохранившие трудоспособность
- г) мигранты

2. Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

- а) первоначальная подготовка
- б) получение высшего профессионального образования
- в) повышение квалификации
- г) переподготовка

3. Полная занятость населения в рыночном государстве имеет место когда...

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

4. Субъектами рынка труда являются:

- а) наемные работники, работодатели, государство
- б) спрос и предложение рабочей силы
- в) занятые и безработные
- г) наемные работники, предприниматели, безработные

5. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) это отношение...

- а) безработных к численности экономически активного населения
- б) безработных к численности занятого населения
- в) безработных к численности трудовых ресурсов
- г) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов

6. Важнейшим критерием эффективности экономики современного государства является...

- а) ориентация на внешний рынок труда
- б) гибкость
- в) снижение объемов скрытого рынка труда
- г) сегментация

7. Основная цель государственной политики в области занятости...

- а) социальное страхование безработных
- б) достижение международных стандартов в области качества жизни
- в) изучение и регулирование рынка труда
- г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

8. Рост дневной выработки будет меньше, чем рост часовой выработки если...

- а) улучшается использование рабочего времени в течение смены
- б) увеличивается число дней, фактически отработанных за месяц
- в) ухудшается использование рабочего времени в течение смены
- г) уменьшается число нерабочих дней

9. Если выработка продукции увеличивается, трудоемкость...

- а) уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка
- б) увеличивается
- в) остается неизменной
- г) увеличивается теми же темпами

10. Заработная плата - это доход, получаемый от...

- а) продажи результатов своего труда
- б) ведения собственного бизнеса
- в) участия в прибыли
- г) продажи рабочей силы на рынке труда

11. Минимальный размер заработной платы работников в современной России устанавливается...

- а) руководителями хозяйствующих субъектов (предприятий, фирм и т.п.)
- б) законодательно
- в) на договорной основе
- г) Министерством финансов

12. К системе организации оплаты труда в хозяйствующем субъекте (предприятие, фирма и т.п.) не относится...

- а) нормирование труда
- б) формы оплаты труда и их разновидности (системы)
- в) порядок удержания налогов и других платежей из заработной платы
- г) тарифная система оплаты труда

13. Тарифная ставка - это...

- а) фиксированный размер денежной оплаты за единицу времени
- б) вознаграждение за работу, выполненную в экстремальных условиях
- в) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия
- г) размер оплаты за единицу выполненной работы (изготовленной продукции)

14. Сдельная расценка - это...

- а) размер оплаты за единицу изготовленной продукции
- б) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы
- в) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц)
- г) размер оплаты за дополнительную единицу изготовленной продукции

15. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя...

- а) ожидаемую продолжительность жизни
- б) уровень потребления основных продуктов питания
- в) среднедушевой валовой внутренний продукт
- г) уровень образованности населения

16. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на...

- а) обязательные платежи и сборы
- б) питание
- в) содержание иждивенцев
- г) непродовольственные товары и услуги

17. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей это...

- а) общие
- б) совокупные
- в) личные
- г) располагаемые

18. Интенсивность труда это...

- а) способ сохранения высокой работоспособности трудящихся
- б) рациональные режимы труда и отдыха
- в) изготовление продукции в единицу времени
- г) затраты физической, нервной и умственной энергии в единицу времени

19. Тяжесть труда это...

- а) трудовые затраты при выполнении трудового процесса
- б) отсутствие удобств при выполнении трудовых операций
- в) степень совокупного воздействия всех элементов условий труда на функциональное состояние человека
- г) отсутствие научной организации труда

20. В настоящее время преобладающими являются формы соединения рабочей силы со средствами производства...

- а) прямое принуждение к труду
- б) наем работодателем работника
- в) административное принуждение
- г) добровольное сотрудничество

21. Более обоснованными считаются методы поддержания дисциплины труда...

- а) экономические
- б) административные
- в) принудительные
- г) юридические

22. Не способствует гуманизации труда...

- а) обогащение содержания труда
- б) конвейеризация производства
- в) чередование рабочих мест в целях устранения монотонности труда
- г) развитие коллективных форм организации труда.

23. Затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов по отдельным изделиям правильно распределяются...

- а) прямым отнесением затрат труда по обслуживанию производства на единицу продукции
- б) пропорционально количеству основных рабочих, занятых изготовлением разных изделий
- в) равномерным делением трудоемкости обслуживания на количество выпускаемых изделий
- г) трудоемкость обслуживания по отдельным изделиям можно не распределять

24. Уровень жизни это...

- в) степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей людей
- а) условия жизни людей
- б) условия социально-экономических притязаний людей
- г) количество благ и услуг, которые могут приобрести люди

25. Качество трудовой жизни это...

- а) структура потребления материальных и духовных благ
- б) динамичное увеличение доходов людей
- в) качественный набор предметов потребления
- г) степень эффективной реализации трудового потенциала общества