

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

ЭКОНОМИКА ТРУДА

сборник учебно-методических материалов

для направления подготовки 38.03.01 – Экономика

2017 г.

*Печатается по решению
редакционно-издательского совета
экономического факультета
Амурского государственного университета*

Составитель: Заломская Г.А.

Экономика труда: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки
38.03.01. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

© Амурский государственный университет, 2017

© Кафедра экономики и менеджмента организации, 2017

© Заломская Г.А., составление

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

Лекция 1. Социально-трудовые отношения

Термин «социально-трудовые отношения» вошел в научный оборот и стал широко использоваться относительно недавно.

Социально-трудовые отношения - это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. Социально-трудовые отношения как система имеют две формы существования. Первая - фактические социально-трудовые отношения, функционирующие на объективном и субъективном уровнях. Вторая - социально-трудовые правоотношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень. В системе социально-трудовых отношений выделяются структурные составляющие:

- субъекты и уровни социально-трудовых отношений,
- предметы социально-трудовых отношений и их структура,
- принципы и типы социально-трудовых отношений.

Субъектами социально-трудовых отношений могут быть индивидуум, группа индивидуумов, объединенных каким-либо системообразующим признаком.

Общественное регулирование процесса становления социально-трудовых отношений нового качества может включать в себя:

формирование и освоение всеми субъектами социально-трудовых отношений единой системы понятий, - усвоение одного языка общения, - в целях взаимопонимания;

идентификация социально-экономических процессов с точки зрения интересов сторон;

формирование системы показателей, отражающих процессы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений и соответственно определение источников информации;

исследование достижений других стран в этой сфере, обобщение и оценка эффективного, негативного, проблемного опыта.

Управление социально-трудовыми отношениями, или их регулирование, - важнейшая составная часть функционирования любой экономической системы. Могут быть выделены государственный и региональный уровни, а также главная зона регулирования социально-трудовых отношений - основное хозяйственное звено - предприятие, организация. Функции и регуляторы на каждом из уровней существенно отличаются друг от друга, поскольку отличаются цели и задачи субъектов управления.

Лекция 2. Принципы и элементы организации труда на предприятии

Изучение основ организации труда на предприятии, а затем ее проблем необходимо начинать с формулирования самого понятия «организация труда», раскрытия его сущности и содержания.

В научной литературе имеется много попыток дать понятию «организация труда» наиболее полное и точное определение. Рассмотрим некоторые из них.

По сферам действия понятия «организация труда» разделяются на 2 вида.

1. Организация труда как категория экономической теории.

2. Организация труда как конкретно-экономическая категория. В этой сфере различают понимание организации труда:

2.1. По уровням управления:

2.1.1. Организация труда в масштабе страны, региона или отрасли экономики;

2.1.2. Организация труда на предприятии, в учреждении, подразделении;

2.1.3. Организация труда на рабочем месте;

2.2. По количеству элементов, составляющих содержание организации труда:

2.2.1. В узком смысле, когда к элементам организации труда относят лишь те, которые прямо и непосредственно в полном объеме образуют ее содержание;

2.2.2. В широком смысле, когда к содержанию организации труда относят еще и моменты, лишь частично имеющие отношение к ней на рассматриваемом уровне, а в другой своей части от-

носящиеся к организационной системе более высокого уровня. Например, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров как элемент организации труда на предприятии частично осуществляются им самим, но в значительной степени эти вопросы решаются за пределами его компетенции (то же можно сказать об условиях труда, о его оплате на предприятиях и в учреждениях бюджетной сферы, о дисциплине труда и др.);

2.2.3. В расширительном смысле (неправомерное определение), когда перечень, элементов выходит за пределы понятия в широком смысле, т. е. при включении в содержание организации труда элементов, к ней не относящихся (например, механизации, автоматизации и т. д.). А такие определения нередко можно встретить в литературе.

В атрибутивном смысле организация труда на предприятии есть определенный порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности (атрибутивность – от понятия «атрибут», выражающий неотъемлемое свойство, существенный признак предмета, объекта).

В функциональном смысле (т.к. обозначают функции людей и подразделений, функции управления) организация труда на предприятии - это деятельность по установлению и изменению порядка взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для успешного достижения целей трудовой деятельности.

Для выяснения содержания организации труда необходимо определить элементы, или части из которых она состоит. Это:

- разделение труда;
- кооперация труда;
- организация рабочего места;
- организация обслуживания рабочего места;
- установление приемов и методов труда;
- установление меры (нормы) труда;
- планирование и учет трудовой деятельности.

Этим ограничивается перечень элементов организации труда в узком смысле, т.е. указанные элементы относятся к организации труда на уровне предприятия и его подразделений.

Другие элементы относятся к понятию «организация труда» в широком смысле. Это: создание благоприятных условий труда; подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; установление форм, систем и размера оплаты труда, условий стимулирования и ответственности; поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы.

Научное построение организации труда опирается на законы, принципы и правила организации, которые служат главным инструментом для тех специалистов, кто разрабатывает и совершенствует организацию труда на предприятиях. Американский исследователь Гаррингтон Эмерсон, автор книги «Двенадцать принципов производительности» (1912 г.), так сказал о значении принципов «Правильные принципы и руках посредственных людей оказываются сильнее бессистемных и случайных попыток гения».

В зависимости от сфер действия можно выделить четыре разновидности принципов: принципы, применимые к организации труда в масштабе общества; принципы организации труда на предприятиях, в учреждениях; принципы коллективной организации труда в подразделениях; принципы индивидуальной организации труда.

Основной проблемой экономической теории и хозяйственной практики является соотношение затрат и результатов. Затраты определяются по отношению к экономическим ресурсам. Результаты характеризуются объемом выпуска продукции, добавленной стоимостью, прибылью, а также показателями конкурентоспособности, качества жизни, экологии и др.

Лекция 3. Управление трудом на предприятии

Основными функциями управления трудом в организации являются: планирование, учет, анализ, контроль и оценка. Эти функции также распространяются на все перечисленные объекты

управления трудом и имеют тенденцию циклически повторяться во времени. Данные функции направлены на обоснование управленческих решений. Все они должны базироваться на достоверной информации, которую по мере возникновения новых проблем в управлении трудом необходимо обновлять, расширять и углублять. Наличие оперативной и многоплановой аналитической информации, постоянно действующая система учета и контроля за осуществлением запланированных процессов способствуют выработке стремления к поиску наиболее рациональных решений и позволяют повышать эффективность управления трудом.

Организация управления трудом на предприятии зависит от объективных и субъективных факторов. К объективным факторам относятся размеры предприятия, выпускаемая продукция, сложность технологического процесса, характер и тип производства, квалификация управляющих, отраслевая принадлежность предприятия и др., к субъективным факторам – подход к проблемам труда со стороны руководителей (например, системы мотивации и стимулирования труда, забота об условиях труда, развитие производственной демократии и др.).

На большинстве российских предприятий организация управления трудом сосредоточена в основном в четырех подразделениях: отделе кадров, отделе организации труда, отделе труда и заработной платы и отделе техники безопасности и охраны труда. На зарубежных предприятиях чаще всего функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании (то есть управление трудом централизовано).

На предприятиях существуют договорные формы управления трудом, их следует рассматривать как совместные или скоординированные (согласованные) действия администрации предприятий или местных администраций, с одной стороны, и различных организаций работников предприятия, с другой. Такие формы постоянно существуют на предприятиях, где активны профсоюзные организации. Договорные формы управления трудом на предприятии хороши тем, что могут в достаточно оперативном режиме отражать соотношение сил субъектов социально-трудовых отношений, имеющих разные интересы (индивидуальный и коллективный трудовой договор).

Инновационная деятельность отличается от всех остальных типов организационных инициатив. Во-первых, менеджеры работают с людьми новаторского склада ума, для которых характерны оригинальность; приверженность цели, решительность, самомотивация, энтузиазм и усердие; стремление к совершенству во всем и самокритика; гибкость ума и чувство юмора; независимость от чужого мнения, сопротивление давлению извне и уверенность в своих силах.; сомнение, любопытство, терпимость к двусмысленности и сложности в проблемных ситуациях.

Творческая деятельность связана с неопределенностью, инновациями и исследованиями. Вместе с этим при жестком контроле инновации и творчество легко блокируются.

Каждый принимаемый к разработке проект должен иметь четкое описание ожидаемого результата, применяемой методологии и предполагаемых сроков. Текущий контроль над проектом осуществляется с использованием двух концепций: регулярных (периодических) контрольных точек и промежуточных этапов — конкретных (определенных заранее) точек контроля. Оба подхода дают оценку уже проделанной работе. Для компетентной и объективной оценки используются реферры, команды наблюдателей, экспертные группы или презентации текущих итогов проекта.

Творческие работники и результаты их деятельности могут оцениваться только в долгосрочной перспективе. Оценка индивидуальных результатов должна проводиться на регулярной основе, как минимум раз в два года. По результатам анализа числа выполненных проектов, опубликованных статей и полученных патентов определяются лучшие и худшие 25% творческих работников. В качестве необходимого психологического стимула применяются периодическое перераспределение людей между задачами, а также эффективная система оплаты труда.

Менеджеры, управляющие инновационной деятельностью, не должны полагаться на жесткий, детальный контроль. Методы, применимые для повторяющихся, рутинных операций, могут быть совершенно неадекватны при контроле над творческой деятельностью. Суть контроля над инновациями выражена в следующем обращении к руководству: способствуйте творчеству, устраняйте все, что ему мешает!

Российским законодательством предусмотрено множество различных режимов рабочего времени. Некоторые из них полностью отвечают потребностям работодателя, другие установлены

для удобства сотрудников и обеспечения их трудовых прав, нарушение которых может дорого обойтись работодателю.

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и сорокачасовой нормой рабочего времени является самым распространенным и простым трудовым режимом для большинства офисных сотрудников. Но и при таком расписании могут возникать спорные моменты и проблемы в учете.

Согласно статье 93 ТК РФ, неполное рабочее время работодатель обязан установить по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Практические занятия представляют собой, как правило, занятия по решению различных заданий. В итоге у каждого обучающегося должен быть выработан определенный профессиональный подход к решению заданий и интуиция.

В системе обучения существенную роль играет очередность лекций и практических занятий. Лекция является первым шагом подготовки студентов к практическим занятиям. Проблемы, поставленные в ней, на практическом занятии приобретают конкретное выражение и решение. Аналога лекция среди других видов занятий не имеет. Хотя каждое практическое занятие, будучи занятием в традиционном плане развивающим, закрепляющим и т.д., может активно выполнять функции подготовительного занятия к последующему активному восприятию лекции.

Практические занятия - это коллективные занятия. И хотя в овладении теорией вопроса большую и важную роль играет индивидуальная работа (обучающийся не может научиться, если он не будет думать сам, а умение думать - основа овладения дисциплиной), тем не менее, большое значение при обучении имеют коллективные занятия, опирающиеся на групповое мышление.

Цели практических занятий: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера; научить их приемам решения заданий, способствовать овладению навыками и умениями выполнения других видов заданий; научить их работать с книгой, служебной документацией и схемами, пользоваться справочной и научной литературой; формировать умение учиться самостоятельно, т.е. овладевать методами, способами и приемами самообучения, саморазвития и самоконтроля.

К практическим занятиям необходимо готовиться за неделю или две до срока их проведения, чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по трудным вопросам.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования рабочей программы.

Выполнение домашнего задания - один из видов самостоятельной творческой работы студента. При выполнении домашнего задания студент приобретает навыки работы с научной литературой, развивает научное мышление и способность к анализу явлений. Студент самостоятельно обобщает и делает выводы по рассматриваемым вопросам, определяет круг проблем, существующих в исследуемой сфере, и пути их решения. Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных заданий, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

Выполнение домашних заданий в виде практических и иных заданий является формой текущего контроля при проведении каждого практического занятия. На лекциях выдаются домашние задания, выполнение которых способствует выработке и закреплению навыков и умений.

При подготовке к практическому занятию, при подготовке к любому виду контроля не рекомендуем пользоваться только материалами лекций. Самостоятельная работа студентов при выполнении домашнего задания помогает пополнять полученные знания, расширять кругозор.

На практическом занятии студенты под руководством преподавателя обсуждают дискуссионные вопросы, заслушивают доклады, выполняют задания, участвуют в опросах, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания. Для успешного проведения практического занятия студенту следует тщательно подготовиться. Основной формой подготовки студентов является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, литературой.

Изучив конкретную тему, студент может определить, насколько хорошо он в ней разобрался. Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на практическом занятии задать их преподавателю. Практическое занятие предоставляет студенту возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения.

Практическое занятие 1. Организация рабочих мест на предприятии

Вопросы для обсуждения

1. Группировочные принципы для классификации рабочих мест.
2. Виды оснащения рабочих мест и их назначение.
3. Последовательность внутренней планировки рабочих мест.
4. Методика аттестации рабочих мест

Практическое занятие 2. Условия труда на предприятии

Вопросы для обсуждения

1. Направления улучшения и совершенствования условий труда.
2. Иерархия действий по улучшению санитарно-гигиенических условий труда.
3. Закономерности установления внутрисменного режима труда и отдыха.
4. Правила установления рациональных недельных и многосменных режимов труда и отдыха

Практическое занятие 3. Нормы труда и их функции

Вопросы для обсуждения

1. Сущность нормирования труда.
2. Значение организации и нормирования труда для повышения эффективности производства

Практическое занятие 4. Международная организация труда

(МОТ) – мировой центр социально-трудового законодательства и трипартизма

Вопросы для обсуждения

1. Формирование трехсторонней делегации России на Международную конференцию труда.
2. Порядок комплектования и содержание работы Международного бюро труда.
3. Значение международных трудовых норм для стран-участниц

Особое место в подготовке к практическим занятиям занимает тестирование по темам дисциплины. Тестирование студентов направлено на решение трех основных задач: выявление уровня освоения теоретического материала по курсу, в том числе основных понятий и терминов; определение степени освоения студентами конкретного материала, основных фактов; закрепление знаний студентов по дисциплине.

Тестирование позволяет осуществить не только контроль, но и самоконтроль знаний студента, систематизировать их. Тесты являются средством для подготовки к экзамену. Тестовые задания предназначены для проведения текущего контроля усвоения содержания дисциплины.

Используются следующие формы тестовых заданий: открытая, закрытая (с выбором одного или нескольких правильных ответов), на установление соответствия и последовательности, на дополнение.

При выполнении тестов, прежде всего студенту рекомендуется внимательно прочитать задание, ответить на вопрос, что надо сделать. Чтобы правильно выполнить задание закрытой формы (отметить один или более правильных ответов), необходимо прочитать тестовое утверждение и в приведенном списке отметить сначала те ответы, в которых студент уверен, и определить те, которые точно являются ошибочными, затем еще раз прочитать оставшиеся варианты, подумать, не являются ли еще какие-то из них правильными. Важно дочитать варианты ответов до конца, чтобы различить близкие по форме, но разные по содержанию ответы.

При формулировании вопросов и ответов исключаются подсказки к правильным ответам. Задания в тесте располагаются в порядке постепенного возрастания трудности, что способствует снижению эмоционального стресса в процессе тестирования. Для лучшего усвоения материала студентам предлагаются тесты разной сложности.

Студентам предоставляется возможность на практическом занятии ознакомиться с его оценками по каждому из вопросов теста, который он сдавал.

Тесты включают в себя вопросы, отражающие содержание дисциплины или ее части, которые выносятся на контроль. Вопрос по сложности доступен студенту, а по содержанию - соответствует критериям будущей профессиональной деятельности студента.

Преподаватель может проводить тестирование за несколько минут до окончания занятий. Тестовые задания используются также в межсессионный период, как для самоконтроля знаний студентов, так и для их контроля преподавателем. Тестовые задания служат основой проверки знаний в качестве промежуточного контроля и с целью контроля остаточных знаний студентов после окончания изучения дисциплины.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины:

В рамках освоения дисциплины взаимосвязаны три вида нагрузки: аудиторная работа (лекции, практические занятия), самостоятельная работа студентов, контактные часы, в рамках которых преподаватель, с одной стороны, оказывает индивидуальные консультации по ходу выполнения самостоятельных заданий, с другой стороны, осуществляет контроль и оценивает результаты этих индивидуальных заданий.

Оптимальный вариант планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины - распределить учебную нагрузку равномерно, то есть каждую неделю знакомиться с необходимым теоретическим материалом на лекционных занятиях и закреплять полученные знания самостоятельно, прочитывая рекомендуемую литературу.

Описание последовательности действий студента

При изучении дисциплины наименьшие затраты времени обеспечит следующая последовательность действий. Прежде всего, необходимо своевременно, то есть после сдачи экзаменов и зачетов за предшествующий семестр, выяснить, какой объем информации следует усвоить, какие умения приобрести для успешного освоения дисциплины, какие задания выполнить для того, чтобы получить достойную оценку.

Регулярное посещение лекций, практических занятий не только способствует успешному овладению профессиональными знаниями, но и помогает наилучшим образом организовать последовательность действий студента, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

В ходе учебы студент обязан активно использовать все формы обучения - посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Рекомендации по работе с литературой

Необходимо, определить, с какой целью студент в ходе самостоятельной работы обращается к источникам: найти новую, неизвестную информацию; расширить, углубить, дополнить имеющиеся сведения; познакомиться с другими точками зрения по проблеме; научиться применять полученные знания, усовершенствовать умения. Исходя из этих целей, необходимо выбирать источники: для получения основных знаний по теме следует обратиться к учебникам, название которых совпадает с наименованием курса; для формирования умений - к практикумам; для получения более глубоких знаний по проблемам использовать источники дополнительной литературы; при подготовке докладов, тестов, презентаций целесообразно обратиться также к дополнительной литературе.

Выбрав несколько источников для ознакомления необходимо, изучить их оглавление; это позволит определить, представлен ли там интересующий вопрос, проблема, в каком объеме он освещается.

Необходимо обращаться к изданиям последних лет, так как в них наиболее полно освещена теория и практика изучаемой темы дисциплины.

Рекомендуется после изучения очередного параграфа учебного пособия выполнить несколько заданий на данную тему. Кроме того, полезно мысленно задать следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф? какие новые понятия введены, каков их смысл? что даст это на практике?

Изучение литературных источников сопровождается выписками и конспектированием. Конспектировать следует, в основном, те источники, которые по содержанию темы могут быть широко использованы, в остальных случаях достаточно ограничиться выписками.

Советы по подготовке к зачету

Основное в подготовке к зачету - это повторение всего материала дисциплины. Только тот успевает, кто умеет хорошо повторять материал, который был прослушан на лекциях, выполнен на практических занятиях, законспектирован и закреплен на самостоятельных занятиях. Такое повто-

рение предполагает обобщение, углубление, а в ряде случаев и расширение усвоенных за семестр знаний.

Целями самостоятельной работы при подготовке к зачету являются: формирование навыков самостоятельной образовательной деятельности; выявление и устранение обучающимся пробелов в знаниях, необходимых для изучения дисциплины. В процессе самостоятельной работы обучающиеся: осваивают материал, предложенный им на лекциях, практических занятиях с привлечением указанной преподавателем литературы; осваивают дополнительные теоретические вопросы.

Организация самостоятельной работы при подготовке к зачету включает в себя такие виды работ как самостоятельное изучение текстов лекций, учебных пособий из списка основной и дополнительной рекомендуемой литературы, использование ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и пр. Целесообразно ознакомиться с раскрытием содержания каждой лекции по нескольким рекомендованным источникам для сопоставления точек зрения различных авторов с различных методологических позиций, а для более углубленного изучения - воспользоваться дополнительной литературой. Для успешного освоения вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение, необходимо законспектировать предложенные вопросы. Возможно использование литературы, подобранной самим обучающимся.