

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 38.03.02 – Менеджмент

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
38.03.02. – 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. Предмет и задачи экономики труда

Первый этап становления и развития экономики труда охватывает период приблизительно с последнего десятилетия XIX в. до 20-х гг. XX в.

Второй этап развития экономики труда заключался в становлении ее как науки, использующей экономические методы исследования для выявления экономических закономерностей.

Третий этап развития экономики труда наступил в конце 60-х - середине 70-х гг. XX в. и связан прежде всего с изменением фундаментальных основ управления трудовой деятельностью.

Четвертый этап в развитии экономики труда особенно интересен для нас потому, что мы являемся его свидетелями.

Актуальные проблемы экономики труда.

1. Необходимость роста эффективности труда и соответствующей ей организации, несмотря на противоречивые колебания конъюнктуры рынков.

2. Усложнение взаимосвязи между производительностью и социальными параметрами трудового процесса. В высокоразвитых странах мира вплоть до начала 80-х гг. задачи роста удовлетворенности трудом и его производительности нередко рассматривались как равноуровневые.

3. Появление более сложных характеристик, отражающих положение индивида в организации. Во многих случаях занимаемая должность и уровень формального образования уже не определяют роли того или иного работника на предприятии.

4. Требование большего внимания не к удержанию завоеванных позиций, а к стратегически перспективному развитию трудового потенциала предприятия.

5. Усиление внимания не только к персоналу предприятия, но и ко всем доступным для привлечения человеческим ресурсам.

6. Проблема распределения ответственности в организации.

7. Рост значения внешней мобильности рабочей силы в противовес внутренней.

8. Усложнение структуры вознаграждения постоянной части работников, сосуществующее с гораздо более простой формой вознаграждения временных работников.

9. Возрастание значимости социальных гарантий со стороны работодателя для одной части работников в противовес ослаблению их роли для другой.

10. Необходимость расширения информационной базы о труде и занятости для большинства категорий работников. Все большее разнообразие форм найма и других вариантов взаимодействия работника и предпринимателя не укладывается в традиционную схему описания характеристик занятых и безработных.

Лекция 2. 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 3. Рынок труда и его регулирование

Механизм действия рынка труда основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму. Взаимодействие спроса на труд и предложения рабочей силы складывается под влиянием конкретной экономической и социально-политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения.

Государство, оставаясь фактически главным работодателем в отраслях непродуцированной сферы, с помощью установления минимальной оплаты труда и тарифной сетки для работников бюджетной сферы имеет пока возможность существенно влиять на цену рабочей силы.

Многие процессы в сфере труда, в том числе сегментации и гибкости, происходят как на внешнем рынке труда, который охватывает сферу обращения рабочей силы между предприятиями, так и на внутреннем, или внутрифирменном, рынке труда, основывающемся на горизонтальной и вертикальной мобильности работников внутри предприятия.

В результате формируются национальные модели функционирования и регулирования рынка труда. Если на национальном рынке труда преимущественное развитие получил внешний рынок труда, говорят о национальном рынке труда, ориентированном на внешний рынок. Если на национальном рынке труда преимущественное развитие получили институты, характерные для внутреннего рынка труда, то говорят о национальном рынке труда, тяготеющим к внутреннему рынку. Можно встретить определение какого-либо национального рынка труда как имеющего модель внутреннего или внешнего рынка труда, но это не совсем точно. Внутренний и внешний рынки труда, естественно, представлены в каждой национальной экономике, речь идет только об их специфическом сочетании, отражающем национальное своеобразие институтов, регулирующих трудовые отношения.

Так, широко известно сопоставление японского и американского рынков труда. Японский рынок труда включает развитые внутренние рынки труда, для которых характерен высокий уровень внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал, сопровождаемый системой «пожизненного найма» для значительной части работников. При этом в стране поддерживается низкий уровень безработицы в пределах 2-3%. Регулирование трудовых отношений в основном происходит на уровне предприятия, где имеются развитые профсоюзные организации, осуществляющие свою деятельность в первую очередь на уровне корпорации. Рынок труда США имеет ярко выраженную ориентацию на внешний рынок: уровень безработицы 5-6%, гибкие процедуры найма и увольнения, высокая территориальная и межфирменная мобильность рабочей силы, невысокий охват работников профсоюзами, которые имеют преимущественно отраслевую направленность.

Аналогичные сопоставления исследователи проводили для национального рынков труда Великобритании и Франции, в результате которых слался вывод о тяготении Франции к регулирова-

нию трудовых отношений на внутренних рынках труда, а Великобритании - на внешних. Критериями для такого сравнения выступают: уровни текучести и межфирменной мобильности; ориентация системы профессиональной подготовки а обучение в специальных учебных центрах с выдачей сертификата, диплома или на обучение и подготовку непосредственно на предприятии или на рабочем месте по профессиям, характерным только для данной фирмы; принципы классификации работ, универсальность таких классификаций для различных предприятий и отраслей или специфичность для каждого предприятия; структура профсоюзов.

В России модель формирующегося национального рынка труда обусловлена особенностями развития трудовых отношений в экономике сотского периода.

Рынок труда рассматривается нами как система социально-трудовых отношений, построенная на принципах рыночной экономики.

Стратегия регулирования рынка труда должна отвечать на вопрос: какие приоритеты закладываются в систему мер - учет непосредственных жизненных интересов всех членов общества, особое внимание к положению наименее обеспеченных граждан, требования справедливости при распределении результатов общественного производства? Выбор из этих приоритетов определит социальную направленность процесса регулирования рынка труда и обусловит принципы регулирования рынка труда и его конкретные методы.

При выработке стратегии регулирования рынка труда необходимо, во-первых, обеспечить подчиненность всех процессов требованиям поступательного развития общества, экономики, стимулированию прогрессивных изменений, приоритетность мер, обеспечивающих социально-политическую стабильность в обществе.

Лекция 4. 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 относящиеся 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 деятель-

ности (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 5. Организация рабочих мест на предприятии

Составной частью организации труда на предприятии является организация рабочих мест. Под рабочим местом понимается ограниченная часть территории (или пространства), оснащенная необходимыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников.

В зависимости от функций, которые выполняет работник, могут быть рабочие места руководителей, специалистов, прочих служащих, рабочих, младшего обслуживающего персонала, охраны и т.д.

Рабочие места подразделяются также по профессиональному признаку, то есть в зависимости от профессии работника, который работает на этом месте. Например, могут быть рабочие места бухгалтера, экономиста по труду, врача-терапевта, делопроизводителя, столяра, машиниста и т.д.

По виду производства различают рабочие места основного и вспомогательных производств.

По типу производства могут быть рабочие места массового, серийного и единичного произ-

водств.

По степени специализации рабочие места подразделяются на специализированные и универсальные.

По уровню механизации различаются рабочие места для ручных, ручных механизированных, машинно-ручных работ, а также рабочие места машинные, полуавтоматизированные, автоматизированные и аппаратурные.

По количеству основного технологического оборудования рабочие места могут быть без оборудования, одностаночными (одноагрегатными, одноаппаратными) и многостаночными (многоагрегатными, многоаппаратными).

По месту нахождения различают рабочие места в помещении, на открытом воздухе, на высоте, под землей.

По числу исполнителей - индивидуальные и коллективные.

По числу смен - одно-, двух-, трех-, четырехсменные.

По степени подвижности - стационарные и передвижные.

Под оснащением рабочего места понимается обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать работнику условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Конкретные виды оснащения, которые могут быть самыми разнообразными, должны соответствовать особенностям каждого рабочего места и обеспечивать рациональное использование рабочего времени, экономию физиологических усилий, безопасность труда, комфортность и эффективность работы.

Средства оснащения подразделяются на постоянные и временные.

Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя (бригадира, мастера, начальника отдела и т.д.), к проходам, переходам, проездам, подъездам. Проектирование внешней планировки целесообразно проводить сразу для всех рабочих мест, входящих в подразделение. В качестве исходных данных для такой планировки служит производственная площадь, отведенная для расположения персонала подразделения.

Определяя местоположение конкретного рабочего места в рамках подразделения, следует руководствоваться строительными нормами и правилами, санитарными нормами проектирования, стандартами безопасности труда.

При выборе помещения принимается во внимание возможность установки и размещения оборудования и, прежде всего, персональных ЭВМ, сканеров, факсов, принтеров, которые очень активно используются сегодня в сфере управления.

Внутренняя планировка рабочего места означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и к работнику.

При проектировании размещения средств отображения информации (контрольно-измерительных приборов, экранов телевизоров, мнемосхем и др.) учитываются оптимальные углы обзора и зон наблюдения в поле зрения работника.

В свое время в стране была довольно широко распространена практика изучения, пропаганды и распространения передового опыта предприятий по разным вопросам их производственной деятельности, в том числе и по организации труда.

Под аттестацией рабочих мест понимают их комплексную проверку на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям.

Работа на предприятиях по аттестации рабочих мест в условиях командной экономики, которая господствовала в нашей стране более семи десятков лет, кое-где проводилась, но протекала вяло и бессистемно. Так было до тех пор, пока в поле зрения КПСС не попал опыт Днепропетровского комбайнового завода по аттестации и рационализации рабочих мест (до этого, правда, был хороший, но не замеченный и не разрекламированный опыт по аттестации рабочих мест Балашихинского научно-производственного объединения «Криогенмаш» в Подмосковье).

Лекция 6. Условия труда на предприятии

Условия труда - это сложное объектное явление, характеризующее среду протекания трудового процесса, формирующееся под воздействием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера и влияющее на здоровье, работоспособность человека, его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, а, следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности.

Критерии оценки условий труда должны отражать совокупное комплексное воздействие всех элементов условий труда на организм человека, обобщать в едином показателе многообразное влияние, которое испытывает организм человека в процессе труда.

Возможность и необходимость разработки такого интегрального показателя обосновывается тем, что человеческий организм отвечает на воздействие условий труда как единая система - интегрально. Поэтому частные показатели - это своеобразное разложение интегральной реакции организма на составляющие ее компоненты.

Воздействие факторов внешней производственной среды на работоспособность и здоровье работников

Санитарно-гигиенические условия труда. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда предполагает совершенствование техники и технологии производства с целью устранения причин, порождающих неблагоприятные условия, а также рационализацию производственного процесса с учетом, комплекса санитарных и эргономических норм, стандартов и требований.

Для создания благоприятных санитарно-гигиенических условий труда все элементы производственной среды должны систематически подвергаться исследованию и приводится в соответствие с нормативами.

Метеорологические условия производственной среды. В понятие метеорологических условий производственной среды или микроклимата входят: температура воздуха, его влажность и скорость движения, атмосферное давление и тепловое излучение от нагретых поверхностей.

Влажность воздуха определяется содержанием в ней водяных паров. Различают абсолютную, максимальную и относительную влажность воздуха. Абсолютная влажность - это масса водяных паров, содержащихся в данный момент в определенном объеме воздуха.

Подвижность воздуха. Человек начинает ощущать движение воздуха при его скорости примерно 0,1 м/с.

Чистота воздушной среды. Степень загрязнения воздушной среды характеризуется количеством содержащихся в воздухе примесей - газов, паров, пыли в мг/л или мг/м³.

Производственные излучения могут быть следующих видов: ионизирующие излучения, электромагнитные, лазерные, ультрафиолетовые. Ионизирующими излучениями называются любые излучения, прямо или косвенно вызывающие ионизацию среды (образование заряженных атомов или молекул-ионов).

Электромагнитные излучения. Применение в экономике систем, связанных с генерированием, передачей и использованием энергии, электромагнитных колебаний сопровождается возникновением в окружающей среде электромагнитных полей.

Ультрафиолетовые излучения (УФИ). Естественным источником УФИ является Солнце. Искусственные источники УФИ это: газоразрядные источники света, электрические дуги, лазеры и др.

Выбор параметров производственного освещения должен основываться на учете требований, предъявляемых конкретным производственным процессом, в соответствии с действующими нормами и правилами.

В настоящее время шум становится одним из наиболее распространенных факторов внешней и производственной среды. Шумом называют всякий неблагоприятно действующий на человека звук. Обычно шум является сочетанием звуков различного характера, частоты и интенсивности. Слуховой орган человека воспринимает в виде слышимого звука колебания упругой среды, имеющие частоту примерно от 20 до 20000 Гц, но наиболее важный для слухового восприятия интервал от 45 до 10000 Гц.

Величина нервно-психической нагрузки зависит от объема и характера информации, полу-

чаемой работающим из различных источников (такими источниками могут быть: документация, предметы труда, средства труда или люди, с которыми он связан в процессе труда).

Производственная эстетика определяет требования по внесению художественного начала в среду, в условиях которой осуществляется трудовая деятельность людей. Она призвана вызывать положительные эмоции и способствовать повышению работоспособности человека.

Режим труда и отдыха - это установленный для каждого вида работ порядок чередования и продолжительность периодов работы и отдыха. Различают следующие виды режимов труда и отдыха: сменный, суточный, недельный, месячный и годовой.

Лекция 7. Нормы труда и их функции

С приватизацией предприятий отраслевое управление в сфере нормирования тактически перестало существовать так же, как и централизованная разработка норм и нормативов. Нормирование стало делом самих предприятий, причем большинство из них не видели смысла в продолжении данной работы. Поэтому на многих были упразднены отделы организации труда и нормирования.

Каждое предприятие стремится предвидеть колебания потребительского спроса, однако зачастую этого сделать не удается. К тому же случается, что потребитель отказывается от своего заказа или предприятие находит выгодный заказ, не предусмотренный планом. В результате фактические параметры работы отклоняются от плановых. Если эти отличия велики, план необходимо откорректировать. Если показатели объема производства, выручки, прибыли и др. отклоняются от плановых незначительно, вопрос о сокращении численности, как правило, не возникает. У большинства штатных сотрудников объем работы либо увеличится, либо уменьшится.

Нормы труда и нормирование в целом выполняют ряд функций, которые и определяют сферу их применения в практике общественного хозяйствования.

Среди них выделяются следующие функции:

- 1) планирования;
- 2) организации труда;
- 3) организации заработной платы;
- 4) социальная.

Норма времени - это обоснованные затраты времени на выполнение единицы работы (одной производственной операции, одной детали, одного изделия, одного вида услуг, работы определенного объема и т.д.) одним или группой работников установленной численности и квалификации в конкретных производственных (организационно-технических) условиях. Нормы времени рассчитываются в человеко-минутах и в человеко-часах.

Норма выработки - это количество единиц работы (производственных операций, деталей, изделий, объем работ, услуг и т.д.), которое должно быть выполнено в единицу времени (час, смену, месяц и т.п.) одним или группой работников установленной численности и квалификации в конкретных производственных (организационно-технических) условиях.

Лекция 8. 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 референты, 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.

Лекция 9. Международная организация труда (МОТ) – мировой центр социально-трудового законодательства и трипартизма

Отличительная черта МОТ — это её трехсторонняя структура, в рамках которой осуществляются переговоры между правительствами, организациями трудящихся и предпринимателей. Делегаты этих трех групп представлены и совещаются на равных основаниях, на всех уровнях Организации. Высшим органом МОТ является Международная конференция труда, на которой принимаются все акты МОТ. Делегатами Международной конференции являются по два представителя от правительства и по одному, соответственно, от наиболее представительных организаций работников и работодателей каждого государства-участника.

Регламент Международной конференции труда Международная конференция труда МКТ. Конференция является всемирным форумом для обсуждения общих трудовых и социальных проблем и международных трудовых норм; она определяет общую политику Организации. Каждые два года Конференция принимает двухлетнюю программу работы и бюджет МОТ, который слагается из взносов государств-членов.

Административный Совет. Административный совет является исполнительным органом МОТ. Он руководит работой Организации в период между сессиями Генеральной конференции и определяет порядок выполнения ее решений. Ежегодно проводятся три сессии Административного Совета — в марте, июне и ноябре.

Конференцией на ротационной основе каждые три года. Международное бюро труда МБТ Международное бюро труда в Женеве является постоянным секретариатом МОТ, оперативным штабом, исследовательским и издательским центром. Бюро занимается подготовкой документов и докладов, которые используются в ходе конференций и заседаний Организации (например, Генеральный доклад Комитета экспертов по применению стандартов, доклады Административного Совета и его комитетов и т.д.).

Главные цели МОТ — содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита прав человека.

Исходя из этих целей, основными задачами МОТ являются разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем; разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций; помощь странам-участницам в решении проблем занятости, сокращения безработицы и регулирования миграции; защита прав человека (права на труд, на объединение, коллективные переговоры, защита от принудительного труда, дискриминации и т. п.); борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения; содействие профессиональной подготовке и переподготовке работающих и безработных; разработка и осуществление программ в области улучшений условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды; содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений; разработка и осуществление мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся (женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся-мигрантов).

В своей работе МОТ использует различные методы. Из них можно выделить четыре основных: развитие социального партнерства правительств, организаций трудящихся и предпринимателей; разработка и принятие международных трудовых норм: конвенций и рекомендаций; оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем.

В Международной организации труда это называется техническим сотрудничеством. Трипартизм — основной метод работы МОТ, её отличительная черта от всех международных организаций. Решение всех социально-трудовых проблем может быть успешным только в результате согласованных действий правительств, трудящихся и предпринимателей.

Лекция 10. Трудовое вознаграждение

Под вознаграждением понимаются все затраты работодателя, которые он несет в пользу персонала на основании трудового соглашения. При определении величины материального вознаграждения работника необходимо учитывать результаты трудовой деятельности работника. Трудовое

вознаграждение должно стимулировать работника на достижение высоких результатов трудовой деятельности.

Вознаграждение это все, что считает для себя ценным человек. В связи с этим оценка вознаграждения относительна.

Две основные формы вознаграждения: 1) внутреннее; 2) внешнее. Внутреннее вознаграждение дает человеку сам процесс трудовой деятельности, под внутренним вознаграждением понимается чувство достижения результата, ощущение содержательности, значительности и ответственности выполняемой работы, и на основании всего этого чувство самоуважения. Как внутреннее вознаграждение можно также рассматривать общение, возникающее в процессе трудовой деятельности. Самый простой способ обеспечения внутреннего вознаграждения работника создание благоприятных и комфортных условий труда и точность в постановке целей и задач. Внешнее вознаграждение в отличие от внутреннего возникает не от трудового процесса или его результатов, а дается организацией. К внешним вознаграждениям относятся: продвижение по карьерной лестнице, отличительные знаки служебного положения и престижа, заработная плата, оплата некоторых определенных расходов, предоставление дополнительных отпусков, оплата страховки и различные дополнительные выплаты.

Цели применения вознаграждения. 1. Привлечение квалифицированных и высокопрофессиональных кадров в организацию. 2. Сохранение сотрудников в организации. 3. Стимулирование производственного поведения сотрудников организации. 4. Контроль за издержками на рабочую силу. Принципы определения размеров внешнего вознаграждения должны быть ясны и понятны каждому сотруднику организации, иначе применение вознаграждений может вызвать неадекватную реакцию.

Во всех странах вознаграждение работников в большей или меньшей степени подвержено государственному регулированию.

Каждая организация формирует собственные правила вознаграждения работников, основываясь на своих стратегических целях и задачах, а также на располагаемых ресурсах

Рассмотрение теоретических основ разработки компенсационной политики организации предполагает, прежде всего, раскрытие понятий «компенсация» и «компенсационный пакет», а также анализ использования данных категорий в российской практике вознаграждений.

«Компенсация» [от лат. compensation] трактуется в словарях как возмещение и вознаграждение.

В российской экономической литературе и в практической деятельности используется чаще всего первое значение этого слова - возмещение. Такое понимание термина закреплено и в Трудовом кодексе РФ, согласно которому под компенсациями выступают денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

В современной редакции Трудового кодекса (ст. 165) перечислены компенсации, которые предоставляются в следующих случаях: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

В зарубежных источниках по вопросам оплаты труда к компенсациям относятся все выплаты, которые производит работодатель работнику вне зависимости от их формы: денежной, материальной, в форме услуг или льгот.

Большинство авторов подразделяет суммарные компенсационные выплаты на две большие группы: в первую группу входят денежные компенсационные выплаты, которые связаны с характером выполняемой работы, функциями работника и результатами труда; во вторую группу - льготы.

Милкович Д.Т. и Ньюман Д.М. выделяют четыре вида денежных компенсаций и три вида льгот. К группе денежных компенсаций они относят: базовую ставку заработной платы; корректи-

ровки базовой ставки заработной платы за заслуги и в связи с ростом стоимости жизни независимо от эффективности деятельности; краткосрочные поощрения; долгосрочные системы поощрений (право покупки акций по определенной выгодной цене, фондовые опционы и др.). В группе льгот ими выделены компенсации, защищающие доходы работника (медицинские, социальные страховки, пенсионные программы); выплаты, компенсирующие отсутствие работника на рабочем месте по семейным обстоятельствам или в связи с выполнением общественных поручений (например, исполнение обязанностей в суде присяжных); пособия, которые обычно обусловлены необходимостью компенсации затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей (пособие на жилье при миграции работника в другой регион в связи с производственной необходимостью, предоставление автомобиля и т.п.).

Хендерсон Р.И. классифицирует все компенсации, базируясь на восьми измерениях: плата за работу и производительность; плата за нерабочее время; продолжение выплат при нетрудоспособности; продолжение выплат при утрате работы; отсроченный доход; продолжение выплат на супруга (семью); охрана здоровья, от несчастного случая, обязательства; оплата, эквивалентная доходу. Каждое измерение имеет в своем составе ряд компенсационных компонентов. Каждый компонент обладает множеством свойств.

Термин «компенсации» в трактовке не только «возмещение», но и «вознаграждение» все чаще используется в российских компаниях. С одной стороны, это объясняется изучением зарубежного опыта в области компенсационного менеджмента. С другой стороны, современные системы стимулирования труда характеризуются многообразием вознаграждений, среди которых наряду с компенсациями, включаемыми в состав заработной платы, используются и другие выплаты, не входящие в ее состав. Это выплаты социального характера, расходы организации на развитие человеческого капитала, финансируемые из прибыли организации; а также компенсации, обусловленные трудовой деятельностью, перечень которых может быть намного шире законодательно установленного. В практике стимулирования труда во многих российских организациях компенсации, не входящие в состав заработной платы, формируют понятие «социальный пакет».

Следует подчеркнуть, что система компенсаций развивалась на протяжении многих десятилетий. Что касается России, то еще совсем недавно российские граждане бесплатно пользовались медицинскими, образовательными услугами, бесплатно, в порядке очереди (а не по каким-то другим критериям), получали жилье; пользовались услугами спортивных и культурных учреждений и т. д. Все эти блага в одинаковой степени были доступны всем гражданам только на том основании, что они являлись гражданами СССР и России. Равнодоступность благ исключала их использование в качестве стимулов. В новых экономических условиях произошла коммерциализация всех отраслей экономики, включая социально-культурную сферу. В настоящее время работодатели в целях стимулирования и поощрения трудовой активности персонала включают подобного рода услуги в компенсационные пакеты.

Отношения между работодателями и трудящимися по оплате их рабочей силы являются чисто экономическими: они исходят из законов товарного производства и рынка.

Все работники предприятия, как правило, ежедневно трудятся в течение одинакового времени, что обусловлено технологией производства. Почему же в таком случае они получают неодинаковое вознаграждение?

Дело в том, что люди обладают разными физическими и умственными способностями и затрачивают труд неодинаковой степени сложности. Более квалифицированный работник за одно и то же время создает большую величину стоимости по сравнению с менее квалифицированным. Кроме того, люди трудятся в производственных условиях, подчас наносящих ущерб их здоровью (работа в ночную смену, в тяжелых и вредных для здоровья условиях), что требует компенсации (возмещения) повышенных затрат рабочей силы.

Различные уровни оплаты труда определяются с помощью тарифной системы — совокупности нормативов (узаконенных правил, норм), которые регулируют уровень заработной платы рабочих и служащих. В эту систему входят:

1. тарифные ставки
2. тарифные сетки

3. тарифно-квалификационный справочник

Чтобы повысить «отдачу» человеческого фактора, предприниматели применяют новые формы стимулирования. Они основаны на индивидуальном подходе к каждому работающему и увязывают величину дохода с его личным вкладом, компетентностью (осведомленностью в определенном деле) и добросовестностью. В результате резко снижается доля традиционной постоянной части заработной платы и соответственно возрастает ее переменная часть, которая зависит от индивидуальных результатов работы, а также от общего финансового состояния фирмы. Например, в Японии переменная часть составляет 1/4 всего заработка, в Великобритании — 1/8, в США — от 1/7 до 1/3.

На многих предприятиях помимо деловых умений рабочего в тарифных ставках учитываются его личные качества на основе так называемой оценки «по заслугам». При этом выделяется ряд показателей: фактический уровень выработки, надлежащее качество труда, экономия материалов, бережный уход за оборудованием, максимальное использование рабочего времени. Сюда входит также «общая надежность», «стремление к сотрудничеству», «общее поведение», что характеризует преданность человека компании.

Как мы видим, сейчас на предприятиях многое делается по усилению заинтересованности людей в улучшении общих результатов коммерческой деятельности фирм. Между тем мотивы (побудительные причины) трудовой деятельности этим не ограничиваются. Они в значительной степени связаны с тем, какой конкретный вид принимает заработная плата в условиях инфляции.

Соотношение $\frac{\text{Результаты}}{\text{Прибыль}}$ в общем случае называется эффективностью.

Одним из аспектов этого понятия является эффективность по Парето, характеризующая такое распределение ресурсов, при котором результат по любому направлению не может быть улучшен за счет ухудшения результатов по другим направлениям.

Лауреат Нобелевской премии по экономике Амартия Сен подчеркивает ограниченность применимости критерия Парето и аргументирует это тем, что «экономическая эффективность», называемая также «оптимальностью по Парето», требует, чтобы никому нельзя было сделать лучше без того, чтобы кому-то другому стало хуже.

Результаты экономической деятельности чаще всего выражаются объемами продукции и прибыли. Поэтому важнейшими показателями эффективности труда являются продуктивность и рентабельность использования ресурсов.

Основными видами разделения труда на предприятии являются: функциональное, технологическое, предметное, профессиональное и квалификационное.

Кроме этого разделение труда происходит по «территориальному» признаку между крупными и между мелкими подразделениями, а также внутри подразделений. Все указанные формы разделения сосуществуют, то есть присутствуют одновременно. Трудно однозначно указать последовательность осуществления разделения труда по формам. Все определяется особенностями деятельности, видом работ.

По выполняемым функциям обычно выделяют четыре основные группы персонала: руководители, специалисты (инженеры, экономисты, юристы и т. д.), рабочие и ученики, т.е. это функциональное разделение труда.

Технологическое разделение труда обусловлено выделением стадий производственного процесса и видов работ. В соответствии с особенностями технологии могут создаваться цеха и участки предприятия (литейные, штамповочные, сварочные и др.).

Предметное разделение труда предполагает специализацию производственных подразделений и сотрудников на изготовлении определенных видов продукции (изделия, узлы, детали).

Профессиональное разделение труда на предприятии

Профессиональное разделение труда характеризуется знаниями и навыками, необходимыми для выполнения определенного вида работ. Состав профессий обусловлен в основном технологией и оборудованием.

Профессиональное разделение состоит в делении работников по профессиям и специально-

стям, Под профессией понимается род деятельности (занятий) человека, владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки. Специальность - это разновидность профессии, более узкая ее часть, специализация работника в рамках профессии. Например, профессия - слесарь, а специальность - слесарь-инструментальщик и т.д.

Следует обратить внимание, что в системе высшего профессионального образования государственными образовательными стандартами выделяются следующие профессиональные градации: квалификация, специальность и специализация. Например, квалификация - экономист, специальность - экономика труда, специализация - организация и нормирование труда.

На основе профессионального разделения труда определяют необходимую для предприятия численность работников разных профессии и специальностей.

Квалификационное разделение труда определяется различием работ по сложности. Это, в свою очередь, обуславливает и разные сроки подготовки персонала к выполнению соответствующих функций. Сложность выполняемых работ является важнейшим фактором дифференциации оплаты труда.

Лекция 11. Моделирование системы занятости в ходе реинжиниринга

Реинжиниринг в качестве приема инновационного менеджмента затрагивает инновационный процесс, направленный как на производство новых продуктов и операций, так и на их реализацию, продвижение, диффузию. Поскольку конечной целью реинжиниринга являются нововведения (т.е. инновации), то реинжиниринг в более узком понимании есть реинжиниринг инноваций.

Реинжиниринг представляет собой инженерно-консультационные услуги по перестройке предпринимательской деятельности на основе производства и реализации инноваций. Американский ученый М. Хамлер, который ввел в научный оборот термин «реинжиниринг», дал ему такое определение.

Бизнес-процесс - это система последовательных, целенаправленных и регламентированных видов деятельности, в которой посредством управляющего воздействия и с помощью ресурсов входы процесса преобразуются в выходы, т.е. результаты процесса, представляющие ценность для потребителей.

В общем случае этапы методики реинжиниринга бизнес-процессов включают следующие действия:

- разработка проекта и выделение бизнес-процессов. Определяются цели и задачи проекта, формируется команда по реинжинирингу и определяется подход к реинжинирингу;
- документирование бизнес-процессов. На этом этапе выполняется построение графических моделей бизнес-процессов на основе предложенной методики их документирования, хронометрируются составные операции бизнес-процессов:
 - сравнительный анализ бизнес-процессов (бенчмаркинг). Проводится анализ бизнес-процессов с целью сравнения их с бизнес- процессами передовых подразделений организации или организации-конкурента;
 - разработка образа будущей организации. Цель этого этапа- сформулировать систему взглядов на новую организацию согласно ее целям и возможностям. В команду по реинжинирингу целесообразно включать субъектов внешней среды;
 - анализ проблем и перепроектирование бизнес-процессов и технологий. Цель этапа — выявление проблемных мест технологических и бизнес-процессов:
 - внедрение новых бизнес-процессов, технологий и оценка результатов. На этом этапе необходимо сопоставить результаты функционирования бизнес-процессов с заданными в начале реинжиниринга критериями, с учетом затрат по видам функциональной деятельности.

Реинжиниринг подразумевает глобальные меры по изменению управления персоналом с целью улучшения их эффективности. Когда же следует прибегать к таким мерам?

При малоэффективной работе кадров, когда нет четкого взаимодействия между подразделениями, не выстроена четкая кадровая политика.

Когда в целом работа кадров устраивает, но остается неэффективной по некоторым направ-

лениям. Например, фирма прекрасно справляется с переговорами и внедрением продукции на российском рынке, но сотрудникам с трудом удается заключить международные договора. Или когда эффективно работает производственный отдел, но не справляется со своими обязанностями отдел продаж(сбыта). Когда бизнес расширяется и перед фирмой или предприятием ставятся новые задачи.

Лекция 12. Основы предпринимательского труда

Предпринимательство (entrepreneurship) или предпринимательская деятельность это основной вид самостоятельной хозяйственной деятельности (производственной или коммерческой), осуществляемой физическими и юридическими лицами от своего имени и на свой риск на постоянной основе. Эта деятельность направлена на достижение намеченного результата (получение прибыли или предпринимательского дохода) путем наилучшего использования капитала и ресурсов экономически обособленными субъектами рыночного хозяйства, несущими полную имущественную ответственность за результаты своей деятельности и подчиняющимися правовым нормам страны, в которой зарегистрирована эта деятельность.

Предпринимательство, как вид деятельности, предполагает наличие у предпринимателей определенного образа мышления, особого стиля и типа хозяйственного поведения, проявляющихся в творческом отношении к делу, свободном проявлении инициативы, постоянном стремлении к новаторству, поиску нетрадиционных решений и возможностей, расширению масштабов и сферы деятельности и, что особенно важно, постоянной готовности к риску и изысканию способов его преодоления. Все эти факторы носят название предпринимательских способностей.

Предприниматель — это лицо, которое вкладывает собственные средства в организацию дела и принимает на себя личный риск, связанный с его результатами. Действуя на свой страх и риск, предприниматель принимает на себя всю полноту ответственности за конечные результаты деятельности, как индивидуальной, так и коллективной. Он несет имущественную ответственность за результаты хозяйственной деятельности, как физическое лицо или как представитель юридического лица.

Предпринимательская деятельность существенно различается в зависимости от типа организации и творчества участвующих. Предпринимательство варьируется в масштабах от сольных проектов, и даже просто проектов на неполный рабочий, к основным предприятиям, которые создают большие возможности для трудоустройства других людей. Многие высокочрезвычайно затратные предпринимательские предприятия ищут венчурный капитал или ангелов финансирования (стартового капитала) с целью увеличения капитала для построения бизнеса. Инвесторы-Ангелы обычно стремятся получить годовую доходность 20-30% и более, а также широкое участие в бизнесе.

Для поддержки будущих предпринимателей созданы и существуют множество организаций, в том числе специализированные государственные органы, бизнес-инкубаторы, научные парки и некоторые неправительственные организации. В последнее время термин «предпринимательство» был расширен и стал включать в себя концептуализацию предпринимательства как специфического мышления, в результате предпринимательских инициатив, например, в виде социального предпринимательства, политического предпринимательства или предпринимательства в области знаний.

С 2008 года стала проводиться ежегодная «Всемирная неделя предпринимательства», целью которой является информирование людей о благах предпринимательства и побуждение их для участия в предпринимательской деятельности.

Различия в предпринимательских организациях и неоднородность в поведении их учредителей можно проследить в личности основателя. Фаучарт и Грубер использовали социальную теорию личности, чтобы проиллюстрировать, что индивидуальные предприниматели могут быть определены в качестве одного из трех основных типов: дарвинисты, коммуитаристы и миссионеры. Эти типы предпринимателей отличаются между собой коренным образом не только с точки зрения их собственных взглядов и социальных мотивов в предпринимательской деятельности, но и с точки зрения подходов к созданию нового предприятия.

Согласно Шумпетеру, предприниматель хочет и может преобразовать новую идею или изо-

брение в успешную инновацию. Предпринимательство использует то, что Шумпетер называет «буря из творческого разрушения», для замены в целом или частично низших предложений по рынкам и отраслям, одновременно создавая новые продукты и новые бизнес-модели. Таким образом, творческое разрушение в значительной степени ответственно за динамизм промышленности и долгосрочность экономического роста. Идея, что предпринимательство ведет к экономическому росту, является интерпретацией остатка в теории эндогенного роста и как таковая горячо обсуждается в экономических кругах. Альтернативное описание, предложенное Израилем Кирзнером говорит о том, что большинство инноваций могут представлять из себя гораздо большее, чем дополнительные улучшения, такие как замена бумаги на пластик в трубочке для напитков.

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. Предмет и задачи экономики труда

Вопросы для обсуждения

1. Сравнение этапов развития экономики труда с этапами развития экономической науки в целом.
2. Установление прямого соответствия между ними.
3. Взаимосвязь этапов развития экономики труда с различными историческими эпохами, известными вам из других курсов.
4. Актуальные проблемы в сфере труда и трудовых отношений на собственных примерах на основе научных и учебных публикации, статистических данных, материалов периодической печати.
5. Выявление экономико-трудовых проблем в нашей стране

Практическое занятие 2. Социально-трудовые отношения

Вопросы для обсуждения

1. Сравнение патернализма и партнерства как типов социально-трудовых отношений.
2. Неформальные социально-трудовые отношения.
3. Факторы формирования социально-трудовых отношений на предприятии.
4. Основные проблемы формирования системы социально-трудовых отношений в России

Практическое занятие 3. Рынок труда и его регулирование

Вопросы для обсуждения

1. Выявление пределов и возможностей влияния предприятия на характеристику спроса на рабочую силу.
2. Выявление взаимосвязи внутренних рынков труда с уровнем эффективности работы предприятия.
3. Индекс сегрегации Дункана

Практическое занятие 4. Принципы и элементы организации труда на предприятии

Вопросы для обсуждения

1. Атрибутивный и функциональный смыслы понятий о сущности организации труда на предприятии.
2. Схема организационных элементов на предприятии и ее назначение

Практическое занятие 5. 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 6. 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 7. Нормы труда и их функции

Вопросы для обсуждения

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

Практическое занятие 8. Управление трудом на предприятии

Вопросы для обсуждения

1. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
2. Систематизация новых подходов к оценке профессионализма с точки зрения работодателей и отдельных категорий работников.
3. Специфика инновационного управления трудом на предприятиях различных типов.
4. Построение «двойной лестницы карьеры» для различных видов деятельности

Практическое занятие 9. 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

Практическое занятие 10. Трудовое вознаграждение

Вопросы для обсуждения

1. Сравнение понятий «трудовое вознаграждение» и «полезность».
2. Факторы, влияющие на величину заработной платы на национальном уровне.
3. Локальные методы регулирования заработной платы

Практическое занятие 11. Моделирование системы занятости в ходе реинжиниринга

Вопросы для обсуждения

1. Формирование организационной структуры предприятия в процессе реинжиниринга.
2. Применение методов реинжиниринга к человеческим ресурсам

Практическое занятие 12. Основы предпринимательского труда

Вопросы для обсуждения

1. Формирование мотивационных принципов предпринимательского труда.
2. Формирование характерных черт предпринимателя по модели Й. Шумпетера

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 закреплён на самостоятельных занятиях. Такое повторение 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.