

Государственная политика в сфере экономики труда

Курс лекций

Понятие- экономика труда

- Область научных исследований, образовательных дисциплин и специальностей,
- предмет практической деятельности руководителей, специалистов и ученых, государственных, хозяйственных и общественных структур.

Экономика

- В некоторых словарях и учебниках экономику определяют как совокупность отраслей хозяйственного комплекса страны, совокупность производственных отношений, систему экономических наук, науку о хозяйстве и т.д.
- Однако в широком воспроизводственном плане под экономикой целесообразно понимать динамичную общественно организованную систему хозяйствования, обеспечивающую процесс производства, распределения, обмена и потребления общественно – полезных материальных благ и услуг.

Труд

- Процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособливают их для удовлетворения своих потребностей.
- Труд включает три составляющих:
- Целесообразную деятельность человека, т.е. сам труд
- Предмет труда, на который направлен труд
- Средства труда, с помощью которых человек воздействует на предмет труда.

Главным условием трудовой деятельности является наличие рабочей силы

Экономика труда

- Как наука изучает социально- трудовые отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечения условий для производительного труда и его охраны
- Понятие «экономика труда» раскрывается через понятия «социально- трудовая сфера» и «социальная рыночная экономика»

Рыночная экономика

Цель- экономическая эффективность,

Прибыль

Основа развития – конкуренция

Критерии: отсутствие социальной
справедливости

Социальная рыночная экономика

Социальная рыночная экономика

- Цель- рост эффективности и прибыли
- Критерии- социальная справедливость, социальная защита, социальная ответственность бизнеса

Примерная схема социальной рыночной экономики- приоритет социальной справедливости перед экономической эффективностью

- Перераспределение налогов
 - Государственное регулирование экономики и социально- трудовых отношений
 1. Правовое регулирование социально- трудовых отношений
 2. Регулирование доходов населения
 3. Обеспечение социальной защиты
 4. Регулирование рынка труда и занятости
 5. Охрана труда
 6. формирование эффективной системы мотивации труда

Социально- трудовая сфера

- СТС- социально- трудовая сфера есть основа социальной политики государства и социального развития муниципалитета
- СТС
 - характеризует степень социального развития государства и муниципального образования
 - отражает единство и взаимообусловленность трудовых и социальных отношений
 - Отражает все фазы воспроизводства рабочей силы и его социальное сопровождение

Основные блоки СТС

- Социальная сфера (образование, культура, здравоохранение, социальная защита, спорт, туризм, жилищно- коммунальный сектор)
- Рынок труда, занятость, безработица и система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров
- Социальное партнерство
- Социальная защита
- Социальное страхование
- Сфера мотивации производительного труда (организация оплаты труда, охрана труда,)
- Пенсионная система
- Стабилизация уровня жизни, повышение качества жизни

Основа экономики труда

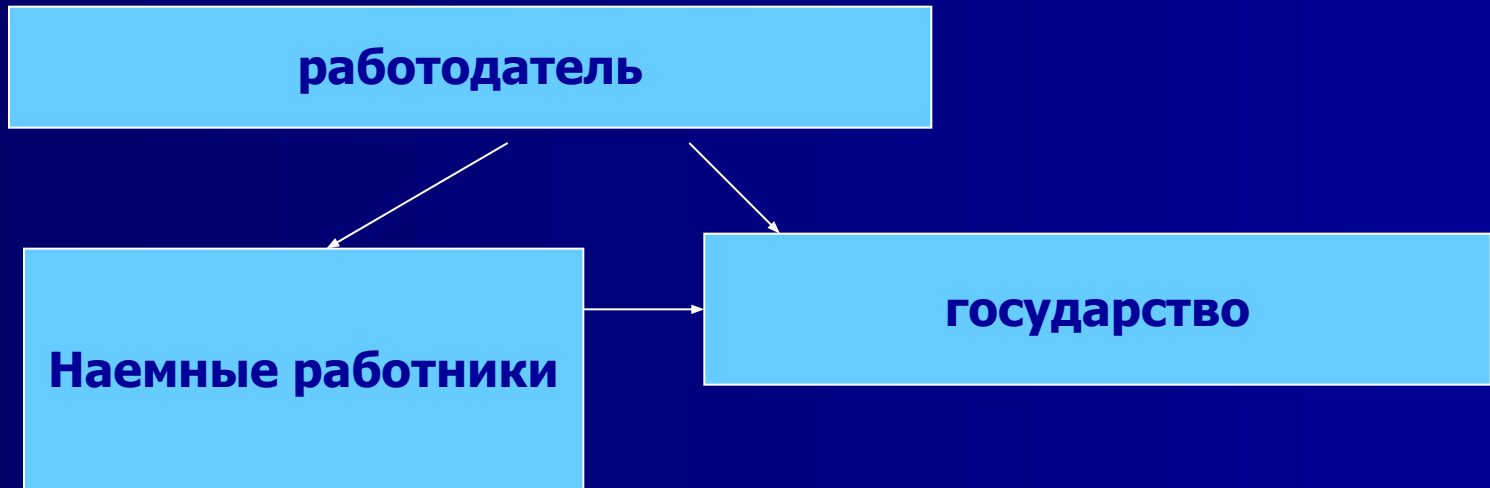
- Основу экономики труда составляет экономика рабочей силы, т.е. систему, где осуществляется ее воспроизводства.



Процесс производства (формирования) рабочей силы (способностей к труду), т.е. подготовка и переподготовка работника (школа, вуз, на рабочем месте, ИУУ, стажировки)

Основа экономики труда

- Процесс распределения и обмена- как правило на рынке труда при участии трех субъектов института социального партнерства



Человек как субъект экономической жизни

- Эволюция экономической науки последовательно сформировала ряд понятий:
- «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал»

Развитие представления о субъекте экономической жизни

Категория	Период активного использования в отечеств. науке	Представление о человеке	Факторы возникновения
Рабочая сила	XIX в.- наст. время	Человек как носитель способности к труду	Необходимость учета личного фактора производства
Трудовые ресурсы	20-е г. XX в.- наст. время	Человек как плано-учетная единица	Необходимость измерения показателей процесса воспроизводства рабочей силы
Трудовой потенциал	70-е г. XXв. – наст. время	Человек- субъект эк. Жизни со своими интересами в сфере труда	Необходимость Эффективного использования возможностей личного фактора
Человеческий фактор	Н. 90-х г. – настоящее время	Человек- главная движущая сила общественного производства	Необходимость повышения отдачи личного фактора в общественном производстве
Человеческий потенциал	Н. 90-х г. – настоящее время	Человек- объект наиболее эффективных вложений и субъект, преобразующий их в совокупность знаний, умений с целью их последующей реализации	Признание инструментальной ценности человека и производительного характера инвестиций в человека

Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы

- Рынок труда возник, когда произошло отделение работника (крепостного крестьянина, ремесленника) от средств производства, прежде всего земли, с предоставлением ему юридической свободы. Работник вынужден был продавать свою способность к труду или рабочую силу.

Сущность рынка труда

- Рынок труда- А.Смит, Д. Рикардо
- Рынок рабочей силы- К. Маркс
- Рынок трудовых ресурсов- современная неолиберальная экономическая школа
- Рынок трудовых услуг- российская экономическая мысль 90-х годов XX века.

Эти понятия не тождественны.

Рабочая сила- это способность к труду

Труд- целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов природы в вещь, удовлетворяющую потребности человека

Трудовая услуга- представляет благо не в форме вещи, а в форме деятельности

Трудовые ресурсы- часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для осуществления труда.

Рынок труда

- Совокупность социально- трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы.
- Центральным отношением выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработанную плату.

Механизм реализации социально- трудовых отношений в целом выступает как государственно- рыночный

- Государство устанавливает минимальную заработную плату, продолжительность рабочего дня, систему отпусков, пособия по безработице и т.д.

Особенности функционирования рынка труда

- Первая группа особенностей связана с взаимодействием рынка труда и рынка товаров. Спрос на рабочую силу является зависимым от спроса на конечную продукцию. Следовательно:

Чем выше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данного предприятия. И, наоборот, чем меньше спрос на продукцию, тем меньше спрос на рабочую силу.

- На эту прямую зависимость влияют следующие факторы:
 - научно- технический прогресс
 - соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда и эластичность спроса по цене.

Особенности функционирования рынка труда

Вторая группа особенностей связана с особенностями самого товара- рабочей силы. Можно отметить следующие:

- неотделимость собственности на товар- рабочую силу от ее владельца
- Необходимость регламентации взаимоотношений работодателя и наемных работников
- Высокая степень индивидуализация сделок (переход к контрактной системе найма)
- Важная роль неденежных аспектов сделки (содержание и условия труда, гарантий сохранения рабочего места, перспектив профессионального уровня).
- Третья группа- связана с обменом рабочей силы, который отличается от обмена вещных товара. Он происходит в трех сферах:

Особенности функционирования рынка труда

1. Начинается в сфере обращения товара-Рабочая сила

2. В сфере производства

3. Завершается на рынке вещного товара

1. договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю

2. Реальный обмен рабочей силы на номинальную заработную плату

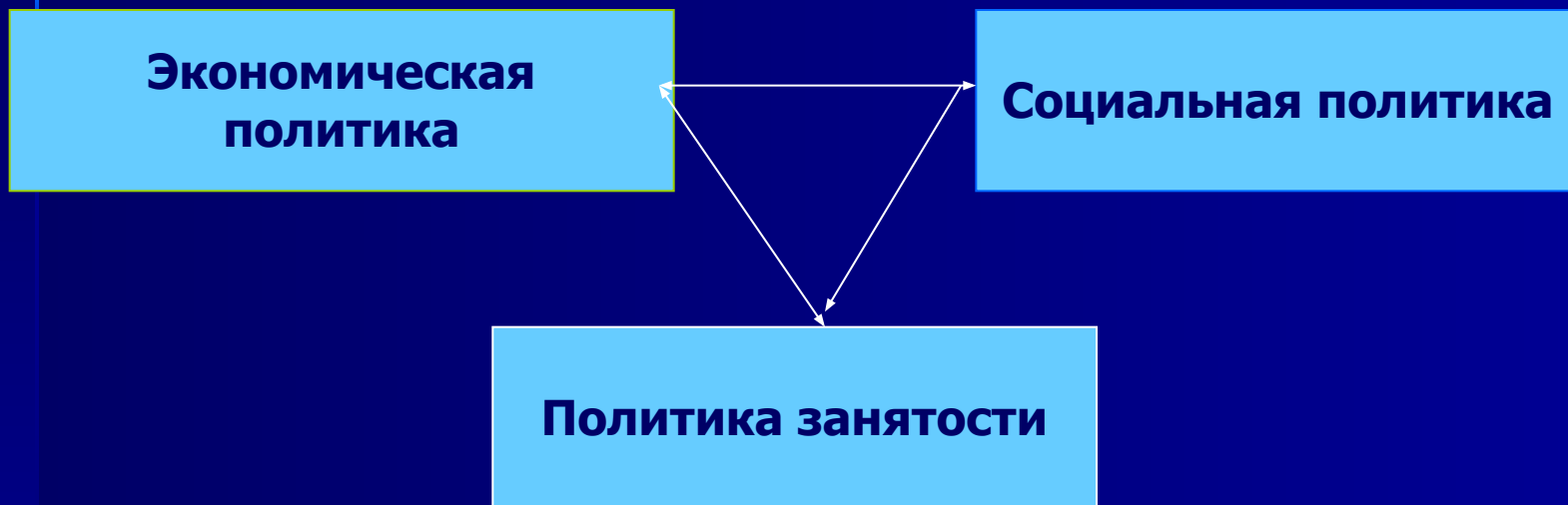
3. Обмен номинальной зарплаты на необходимые товары и услуги

Современные модели и виды рынка труда

- Внешний (общенациональный) рынок
- Внутрифирменный рынок труда

- Модели рынка труда:
 - Американская
 - Европейская
 - Российская

Политика занятости



Теории занятости

- Адам Смит «Свободная конкуренция и личный интерес обеспечивают равновесие и совершенство в обществе»
- Давид Рикардо- сторонник ограничения вмешательства государства в экономику, свободу рыночных отношений
- Жан Батист Сей- три фактора производства: труд, капитал и земля, которые определяют три источника дохода: заработная плата, прибыль и рента.

Теории занятости

- К Маркс- теория прибавочной стоимости, теория роста органического строения капитала, закон народонаселения
- М.Н. Туган- Барановский и Джон Кейнс- теория занятости «Общая теория занятости, процента и денег» (1936 г.)- идея государственного регулирования экономики, в том числе и занятости

Занятость

- Под занятостью понимают занятие полезным делом, учебой, работой, военной службой, уходом за детьми.
- Занятость как экономическая категория представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающую меру включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, личных интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении доходов

Принципы политики занятости

■ Принципы занятости:

- добровольность труда, свободное распоряжение граждан своими способностями к труду
- ответственность государства за создание равных стартовых условий
- Учет и обеспечение долговременных национальных интересов
- приоритетное внимание содействию занятости граждан социально уязвимых и не защищенных.
- Необходимость комплексного подхода к решению проблемы занятости

основные направления политики занятости:

- Развитие трудовых ресурсов
- Обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости
- Создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека
- Поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан
- Обеспечение социальной защиты в области занятости

основные направления политики занятости:

- Предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы
- - поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места
- - обеспечение занятости в местах проживания малочисленных народов с учетом национальных традиций и исторически сложившихся форм занятости
- Международное сотрудничество в проведении политики занятости

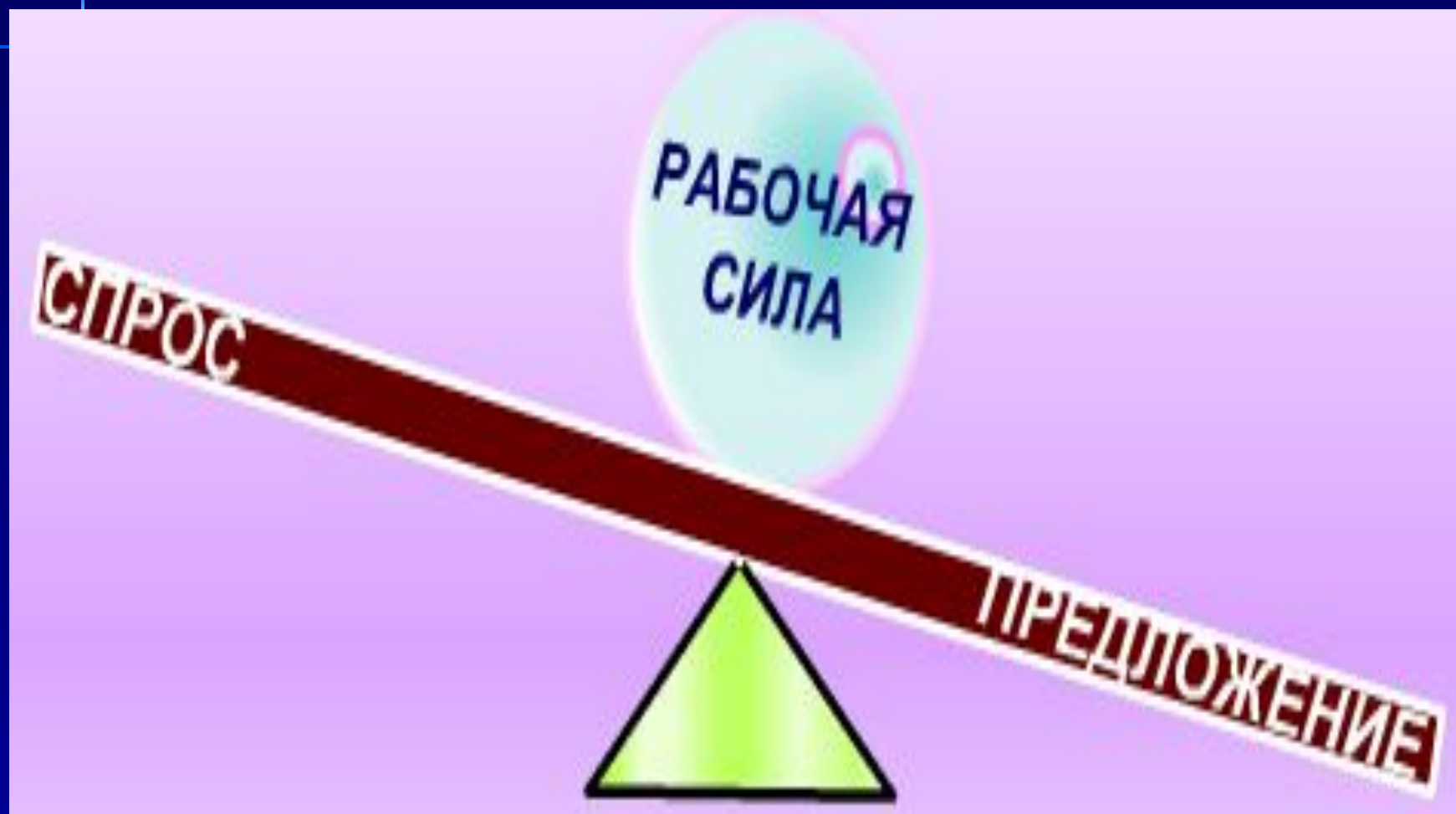
Безработица- сущность и причины

- Безработица- социальное явление, отражающее количество незанятого трудоспособного населения, желающего работать.
- Причины-
 - структурная перестройка экономики
 - экономический кризис
 - сокращение производства, прежде всего в государственном секторе
 - Сохранение государственного сектора
 - Увеличение скрытой безработицы (в форме неполного рабочего дня, отпусков без сохранения содержания)

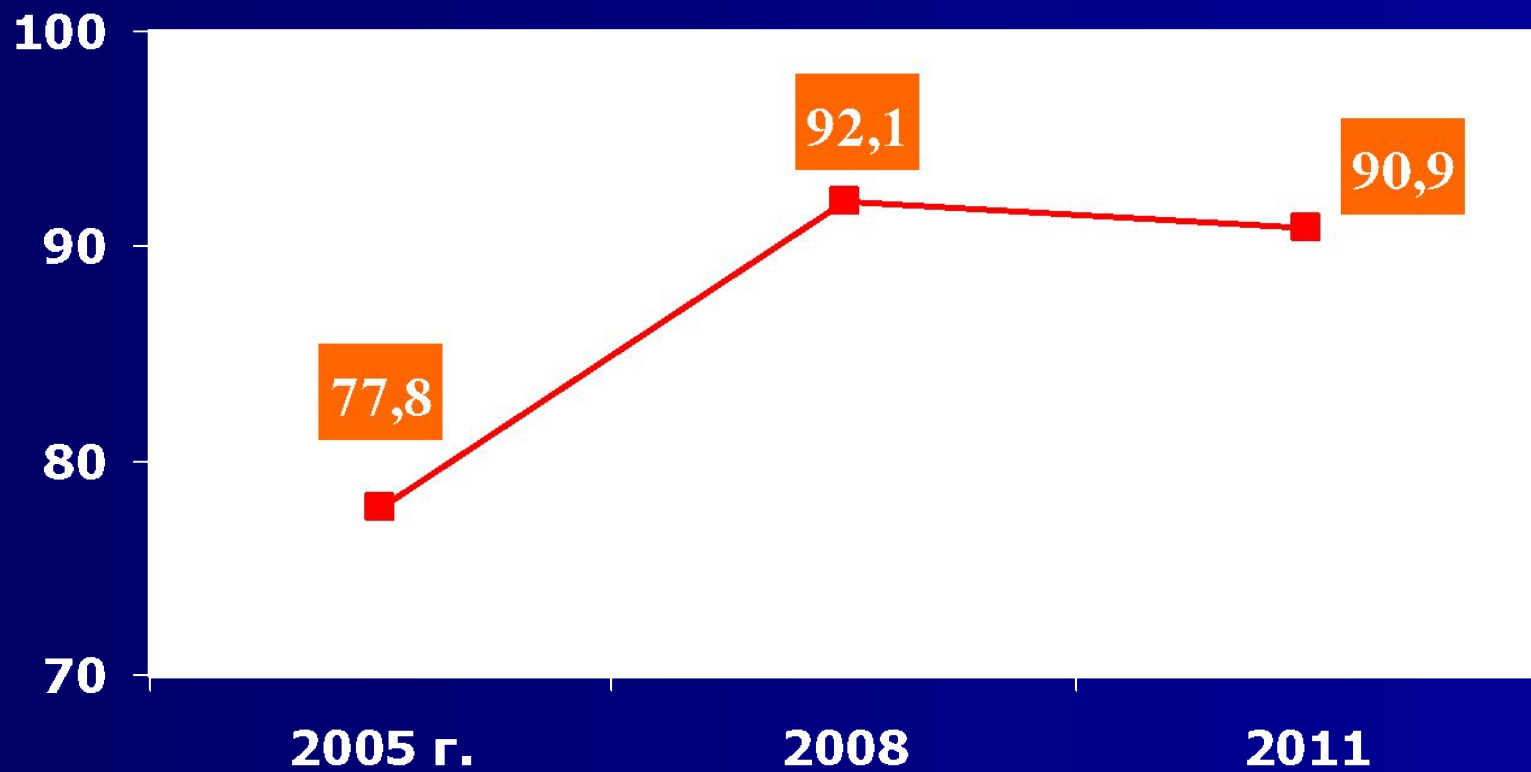
Классификация безработицы

- Фрикционная безработица- поиск наиболее выгодных и интересных сфер приложения своей рабочей силы
- структурная безработица- безработица среди тех, чьи профессии уже устарели
- Сезонная безработица

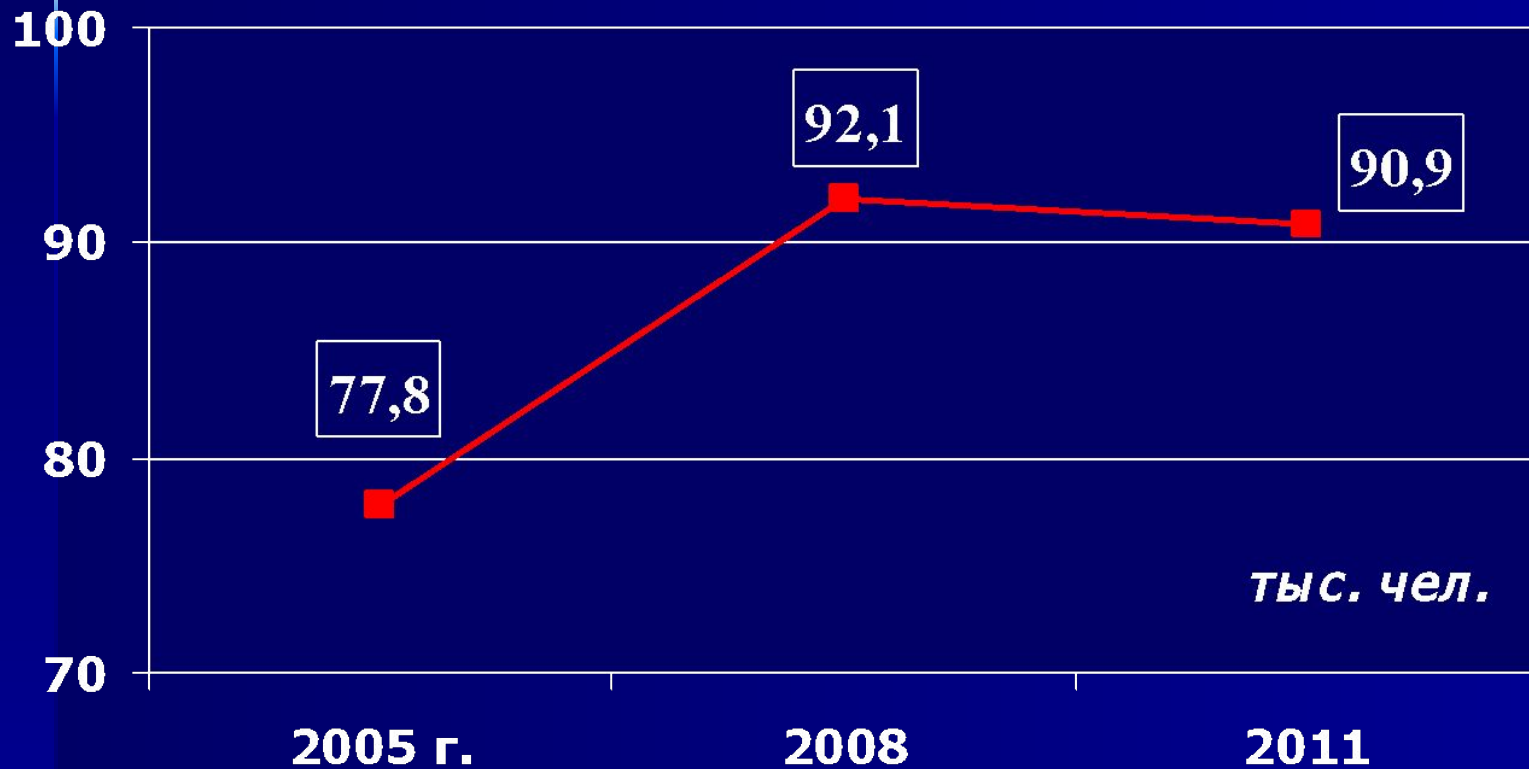
Основа рынка труда – соотношение спроса и предложения рабочей силы



Динамика занятости населения



Динамика потребности в рабочей силе



Ключевые факторы воздействующие на рынок труда

Демографическая ситуация ведет к снижению численности экономически активного населения (уменьшается численность молодежи) и ухудшает качество рабочей силы (население стареет)

Демографический императив

- Россия обладает 40% мировых запасов энергетических ресурсов. Однако в ней проживает всего 142 мил. человек.
- Плотность населения в 10 раз меньше, чем в Азии, но при этом смертность на 65% выше европейской.
- В 2005 г. умерло 2,3 млн. чел., в 2006 -2,1 млн. , в 2007 г.- 2 млн. 2008 г. – отмечено небольшое Ежегодно население сокращается на 900 тыс. чел. (в трудоспособном возрасте – 700 тыс.)
- С 1992 года население России сократилось на 10 млн. человек (с учетом рождаемости и миграционных потоков)
- За этот период от естественной убыли страна потеряла 12 млн. человек.

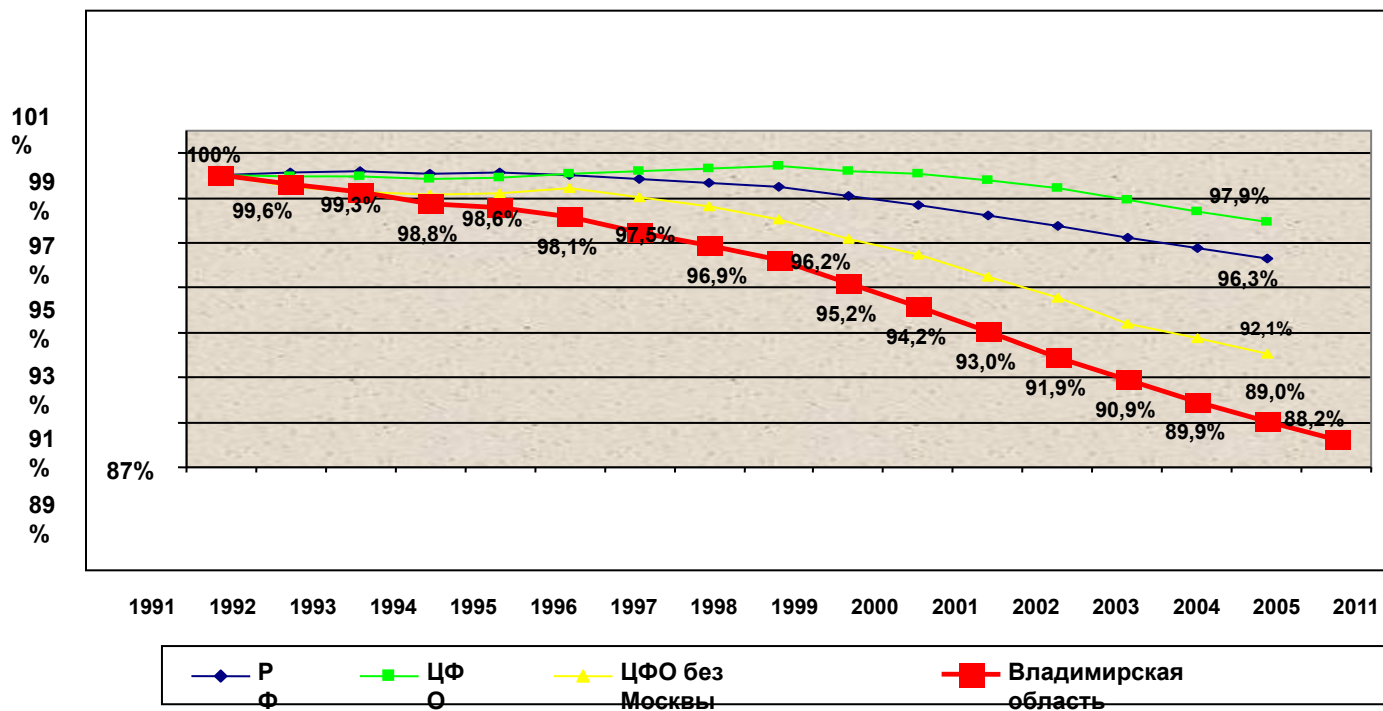
Демографический императив

- Поколение детей не восполняет поколение родителей.
- Половина российских семей не имеют детей.
- Семь миллионов из этих семей не могут иметь детей по жизненным показателям. Менее трети детей рождаются абсолютно здоровыми, каждый седьмой ребенок воспитывается в неполной семье, каждый третий рождается вне брака.

Проблема сохранения нации – главная задача.

- В автомобильных авариях гибнут 35 тыс., столько же от отравления алкоголем, от пожаров- 8 тыс., тонут- 17 тыс., 70 тыс. ежегодно пропадают без вести.
- К 2015 г. будет 10 млн. инвалидов.
- Через 50 лет нас будет 101 млн.
- В тоже время к середине века в Азербайджане, Афганистане, Ираке, арабских странах зоны Персидского залива, Турции, Иране, Пакистане численность населения достигнет - 1 млрд. человек.
- В Китае- 2 млрд. 359 миллионов.

Темпы сокращения численности населения Владимирской области, ЦФО и России в 1990-2011 гг., %, на 1 января, уровень 1990 г = 100%

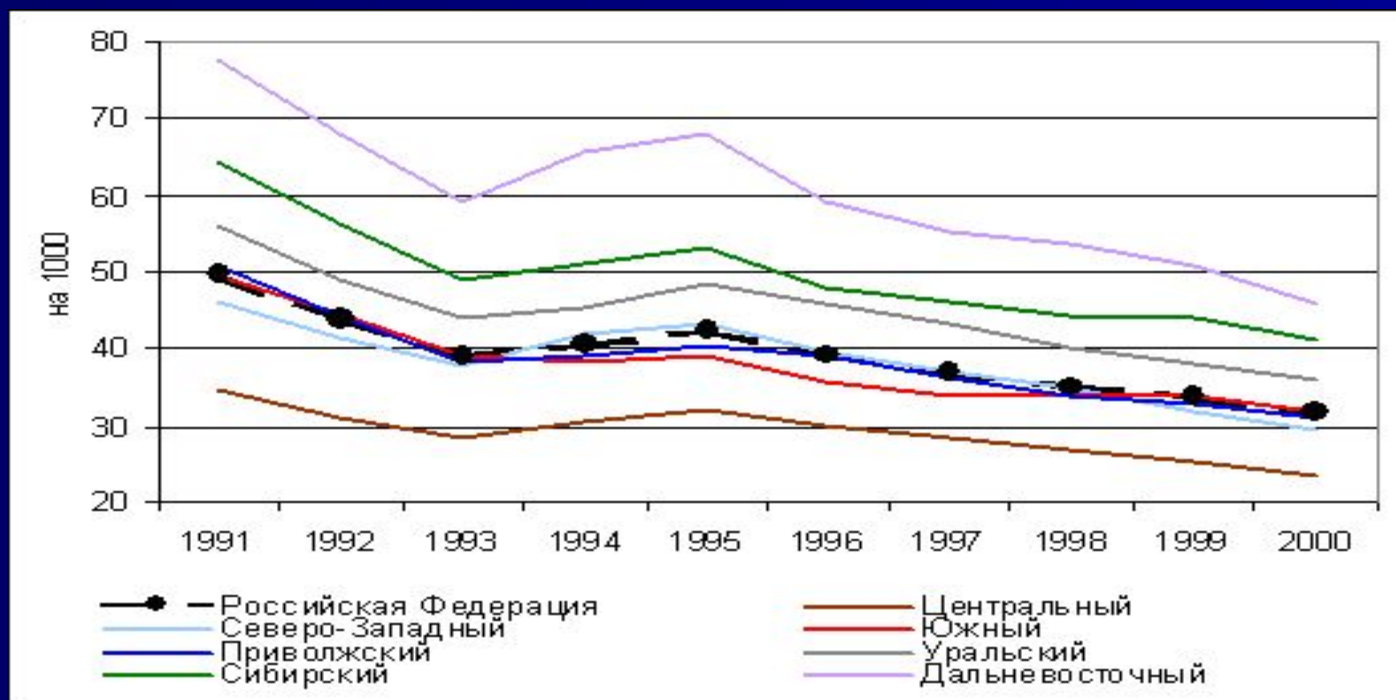


Современная миграционная политика

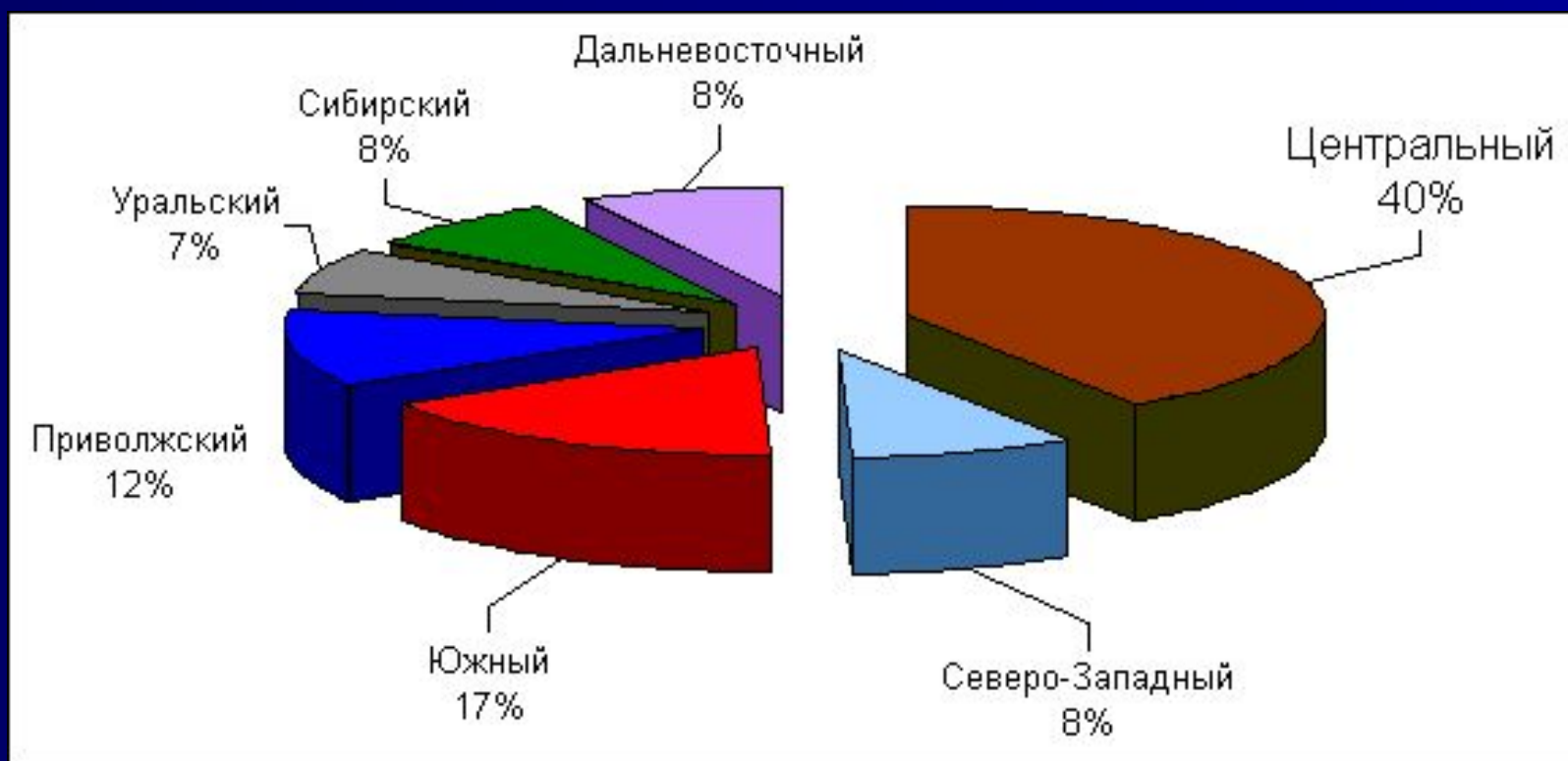
- **Социальное** - изменение социальной структуры общества, соотношение между доходами беднейших и богатых слоев населения,
- **Естественное**- изменение соотношения коэффициентов рождения и смертности, половозрастной структуры и т.д.
- **Миграционное**- переселение населения, связанное с изменением места жительства. Под «миграцией» понимают: «переселение людей, связанное с изменением места жительства»

Современная миграционная политика.

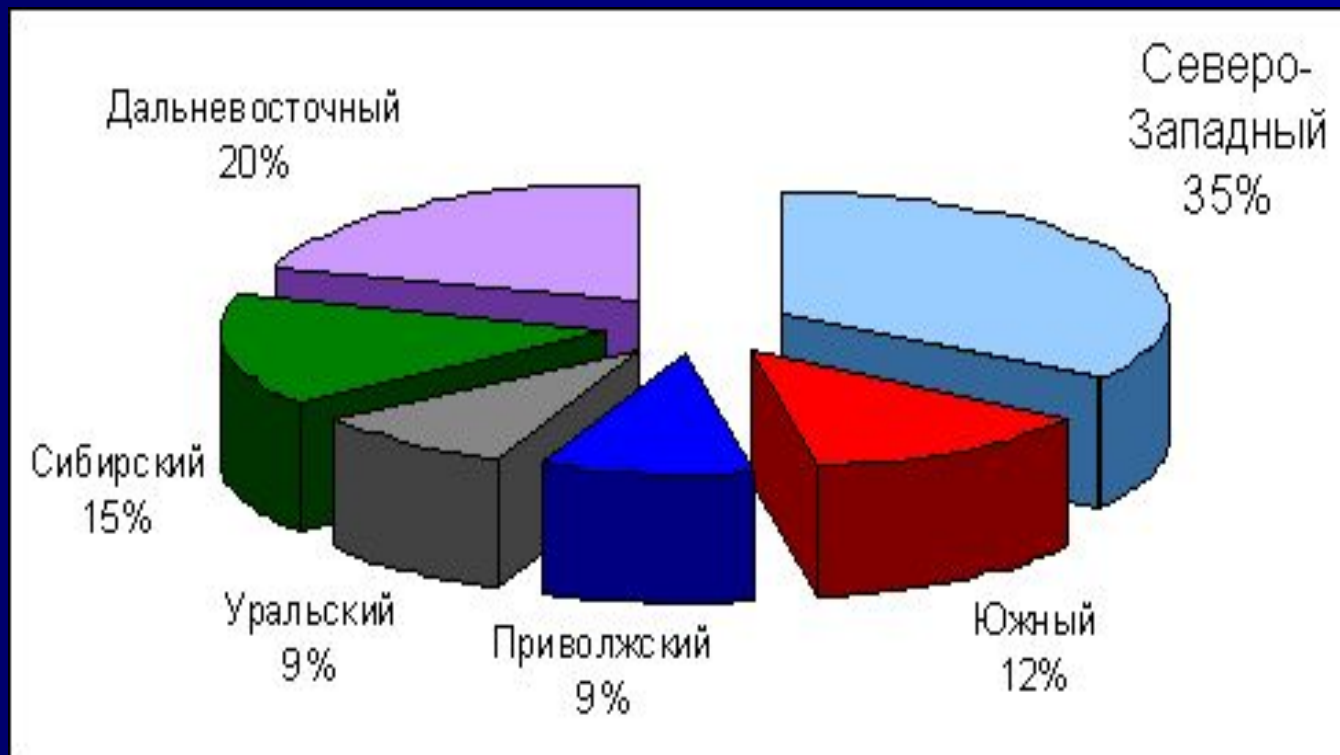
Оборот внутри российской миграции по федеральным округам в 1991-2000 годах



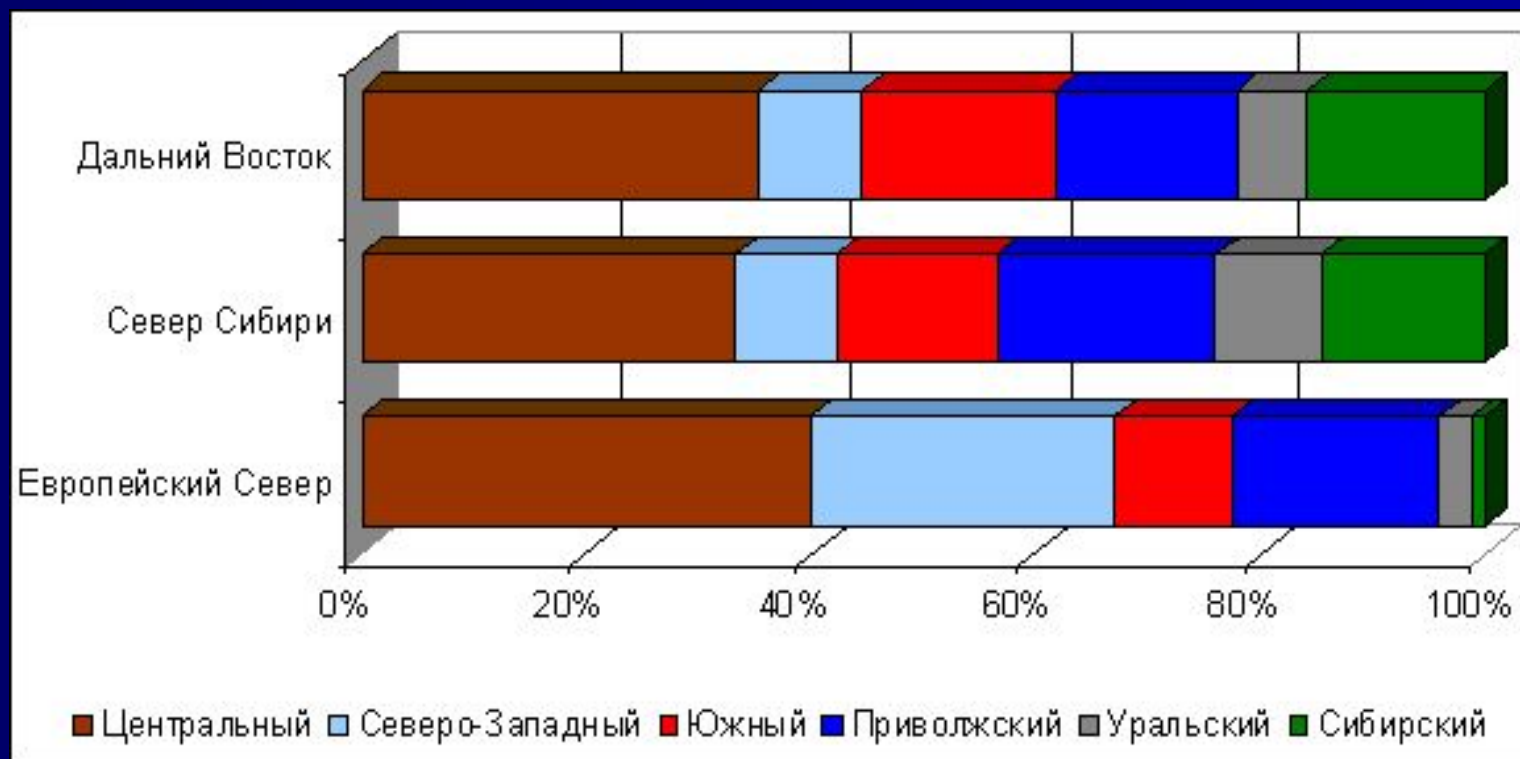
Распределение миграционного прироста Москвы по федеральным округам в 1996-2008 годах



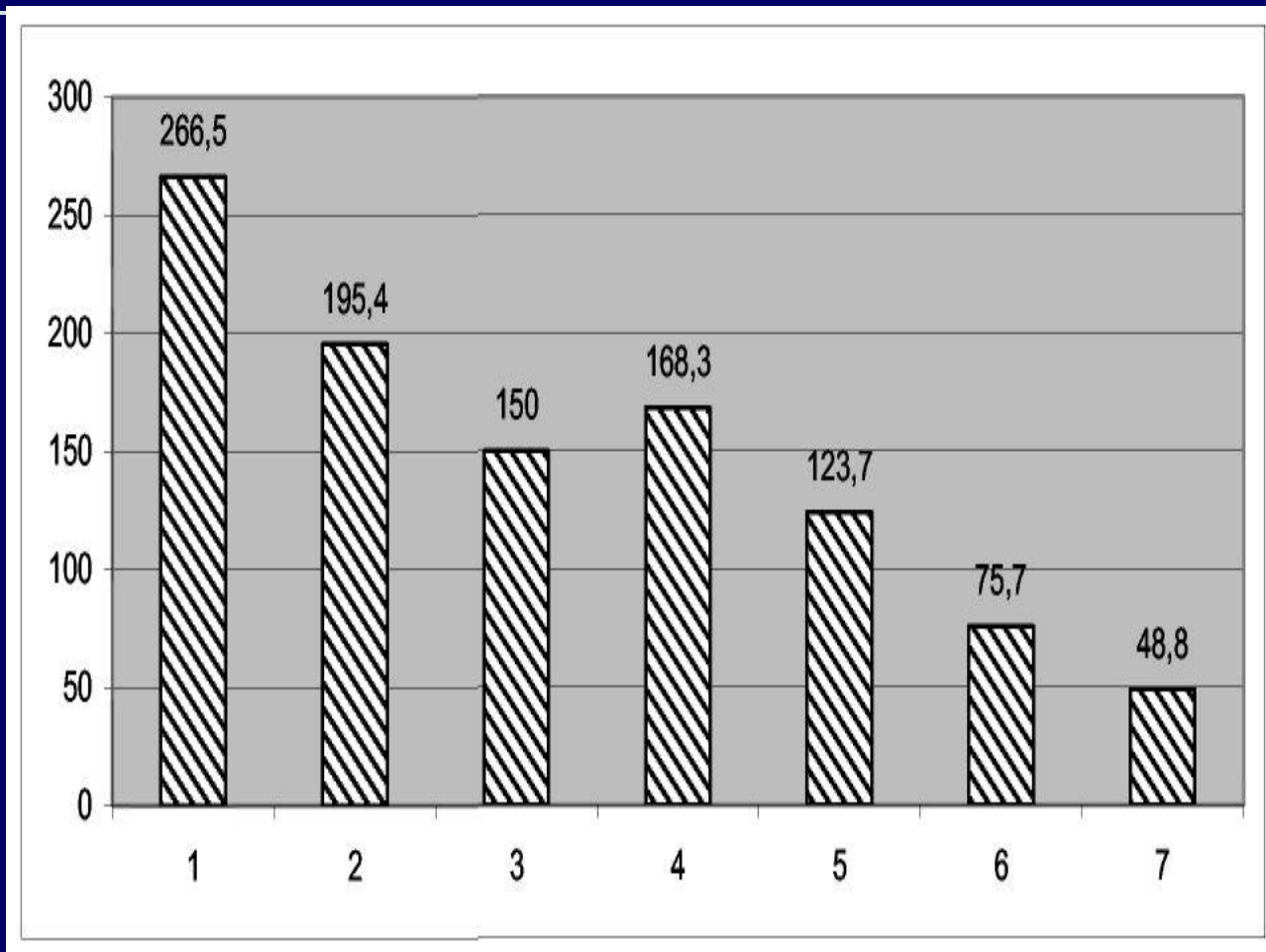
Распределение миграционного прироста Санкт-Петербурга и Ленинградской области по федеральным округам в 1996-2008 годах



Распределение миграционной убыли регионов Европейского и Сибирского Севера, Дальнего Востока по федеральным округам в 1996-2008 годах



Сальдо миграции России со странами нового зарубежья



Условные
обозначения:

1 - 1998 г.

2 - 1999 г.

3 - 2001 г.

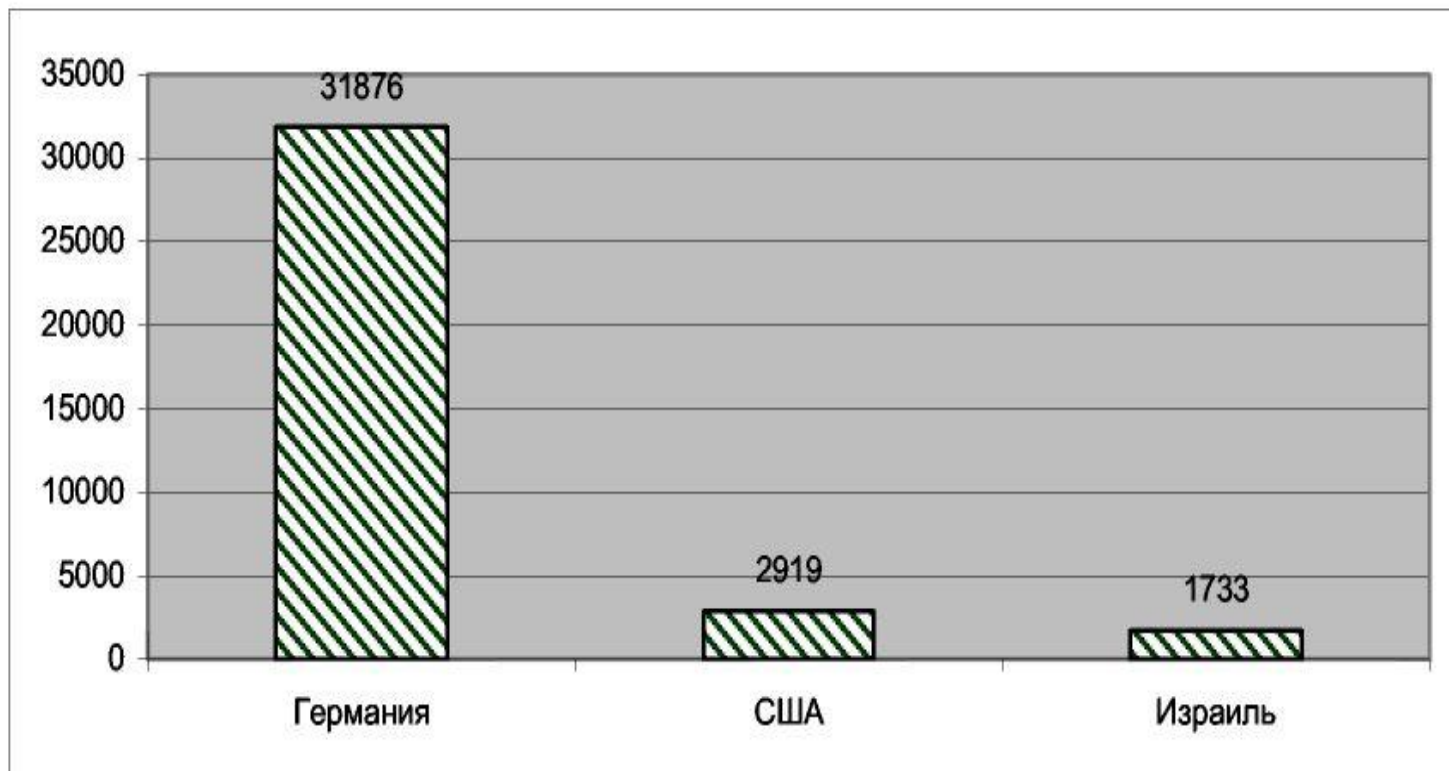
4 - 2003 г.

5 - 2004 г.

6 - 2005.,

7 - 2006 г.

Основные страны выезда эмигрантов из России в 2007 г., человек



Принятие Концепции демографической политики РФ до 2025 г. потребовало:

- Разработки экономических механизмов регулирования процессов миграции, меры селективной и дифференцированной поддержки регионов в обустройстве мигрантов, стимулирования их прироста на определенных территориях с учетом интересов государства и населения.
- Оптимизации импорта рабочей силы. Определение масштабов использования иностранной рабочей силы и организации внешней трудовой миграции в стране.
- Разработки штрафных санкций за нарушение миграционного законодательства в области внешней трудовой миграции;
- Ужесточение контроля за иммиграцией иностранных граждан в Россию, создание специальной организационной структуры по выявлению незаконных иммигрантов (речь идет об иммиграционной полиции);
- Оказание государственной поддержки соотечественникам за рубежом.

Концепция миграционной политики.

включает:

- привлечение иммигрантов в страну, в первую очередь - представителей титульных народов России (соотечественников) на постоянное место жительства из государств нового зарубежья для замещения естественной убыли населения, (сальдо миграции должно быть, как минимум, не меньше масштабов естественной убыли населения);

Концепция миграционной политики.

- привлечение трудовых мигрантов из государств нового и старого зарубежья в отрасли и регионы в соответствии с экономическими и геополитическими интересами и нуждами России (объемы трудовой миграции должны покрывать дефицит в трудовых ресурсах на рынке труда);
- расселение внутри российских мигрантов и иммигрантов из числа соотечественников, а также закрепление постоянного населения в важных с геополитической точки зрения регионах страны (прежде всего, в приграничных районах Сибири и Дальнего Востока);
- сокращение эмиграции россиян на постоянное место жительства за рубеж, в том числе - высококвалифицированных кадров.

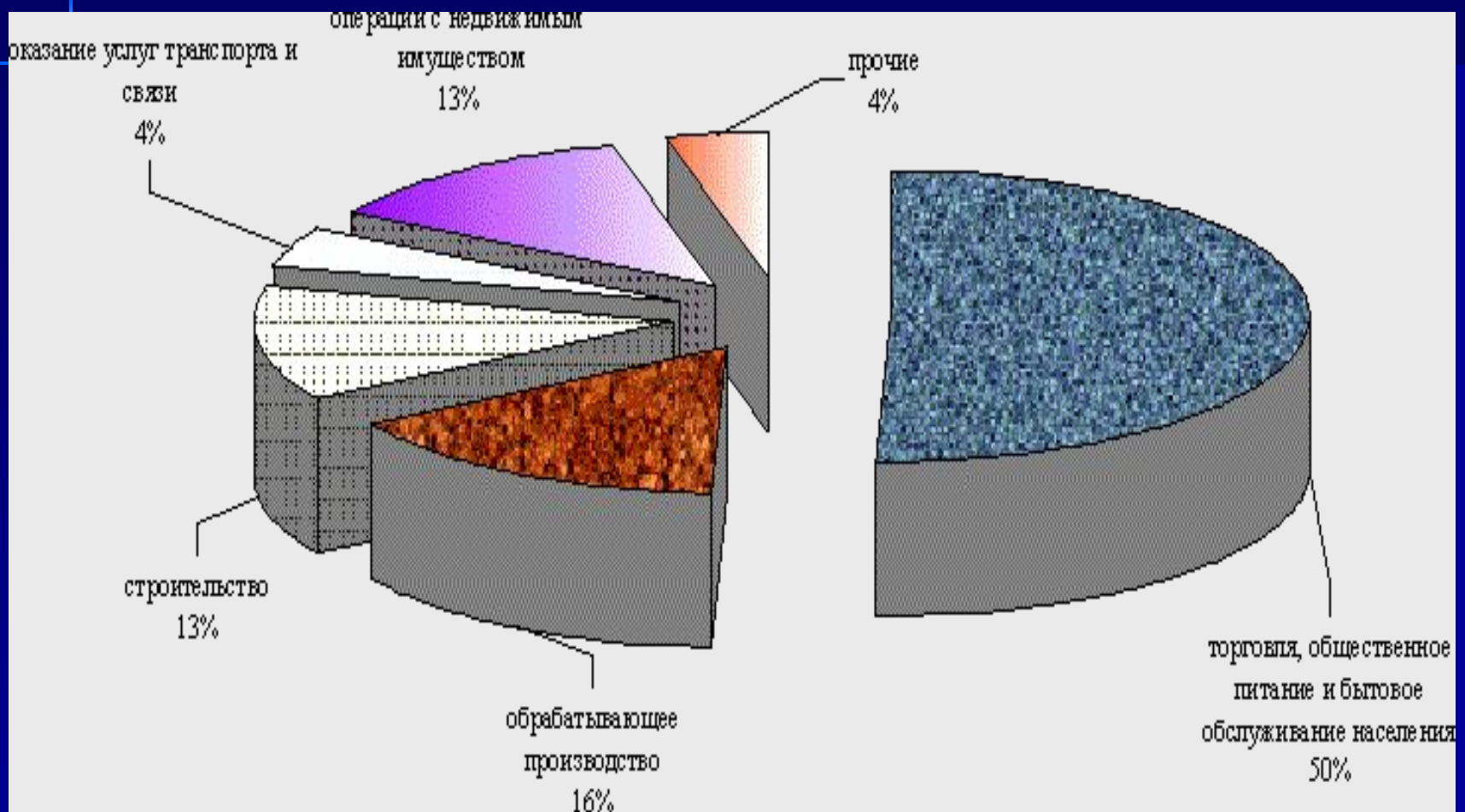
Динамика роста цен на жилье и доходов населения



Ключевые факторы воздействующие на рынок труда

- Благоприятная социально-экономическая ситуация вызывает рост спроса на рабочую силу
- В условиях социально-экономического кризиса-спрос на рабочую силу снижается.
- В РФ за январь- февраль работу потеряли 90 тыс. человек.
- По оценкам экспертов в России – более 8 млн. безработных
- В области 54 тыс. безработных (из них только 24 тыс. зарегистрированы на Бирже труда)

Развитие секторов экономики во Владимирской области



Рабочие профессии устойчивого спроса

- Слесарь
- Швея
- Оператор
- Продавец
- Водитель автомобиля
- Сборщик
- Электромонтер
- Электрогазосварщик
- Повар
- Плотник, столяр



Рабочие профессии
составляют **82%** спроса

Потребность в специалистах и служащих

- Инженер
- Бухгалтер- бухгалтер
- Воспитатель
- Менеджер- нет
- Охранник
- Мастер
- Милиционер
- Социальный работник
- Медсестра

Потребность в специалистах составляет **18%** спроса



- СТС- социально- трудовая сфера есть основа социальной политики государства и социального развития муниципалитета
- СТС
 - характеризует степень социального развития государства и муниципального образования
 - отражает единство и взаимообусловленность трудовых и социальных отношений
 - Отражает все фазы воспроизводства рабочей силы и его социальное сопровождение

Основные блоки СТС

- Социальная сфера (образование, культура, здравоохранение, социальная защита, спорт, туризм, жилищно- коммунальный сектор)
- Рынок труда, занятость, безработица и система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров
- Социальное партнерство
- Социальная защита
- Социальное страхование
- Сфера мотивации производительного труда (организация оплаты труда, охрана труда,)
- Пенсионная система
- Стабилизация уровня жизни

Модернизация социально-трудовой сферы

- Разработка стратегии социально-экономического развития России до 2020 г.

Цель -Повышение качества жизни населения

- Сокращение бедности, социального расслоения населения.
- Повышение социальной ответственности государства и бизнеса
- Реформирование жилищной сферы, жилищно-коммунального хозяйства
- Пенсионная реформа
- Модернизация системы образования
- Реформирование системы здравоохранения

Заработная плата в рыночной экономике

- Заработная плата- стоимость рабочей силы
- Заработная плата –цена труда
- Заработная плата- стоимость труда
- Заработная плата- цена рабочей силы

Сущность заработной платы в рыночной экономике

Заработная плата как *форма цены рабочей силы* -это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая и между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия.

Заработная плата- форма цены рабочей силы, а не форма стоимости рабочей силы и не форма стоимости труда

Сущность заработной платы в рыночной экономике

- Если мы признаем, что рабочая сила-товар, значит она должна продаваться не по стоимости, по цене, которая кроме компенсаций затрат (стоимости), имевших место в процессе труда, должна включать некую прибыль, необходимую для развития рабочей силы, содержания семьи работника и т.д.
- Т.е. как и в отношении любого товара, цена рабочей силы (Ц) складывается из суммы ее стоимости (С) и прибыли (Р)

$$Ц = С + Р$$

Сущность заработной платы в рыночной экономике

- Заработная плата не может быть ценой труда, так как она отражает не только одну фазу процесса воспроизводства рабочей силы- потребление (использование рабочей силы). Но и ее производство (формирование рабочей силы), распределение и обмен в целом.
- Необходимо подчеркнуть- предложенное определение заработной платы в большей мере характерно для сферы материального производства

Главное свойство заработной платы

1. Быть основной частью фондов жизненных средств трудящихся
2. Заработная плата каждого работника зависит не только от количества и качества затраченного труда, но и от реального трудового вклада, конечных результатов трудового коллектива
3. Заработная плата выступает важнейшим материальным стимулом

Функции заработной платы

- Воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы
- Стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства
- Социальная , способствующая реализации социальной справедливости
- Учетно- производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства

Трудовой кодекс

- В соответствии с законодательством оплата труда — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления нанимателем выплат работникам за выполнение ими должностных обязанностей.
- Более привычный термин — заработная плата, то есть вознаграждение за труд в зависимости от квалификации сотрудников, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Трудовой кодекс РФ, ст. 129).

МРОТ

- Законодательно гарантирован минимальный размер оплаты труда (МРОТ), то есть месячной зарплаты неквалифицированных кадров при полной выработке нормы рабочего времени и выполнении простых работ в нормальных условиях труда.
- В настоящее время в соответствии с Федеральным законом РФ от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с 2008 года данная сумма составляет 4.8 тыс. руб. в месяц.
- При этом следует учесть, что в нее не включают доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.
- Кроме МРОТ трудовым законодательством гарантировано обеспечение повышения уровня реального содержания зарплаты: предусматривается индексация оклада в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.
-

От чего зависят система оплаты труда и размер заработка в организации?

- В соответствии со ст. 135 ТК РФ системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:
- соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами — для работников организаций, финансируемых из бюджетов;
- законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций — для сотрудников организаций со смешанным финансированием (поступления из бюджета и доходы от предпринимательской деятельности);
- коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами — для представителей других организаций.

Традиционно различают две формы оплаты труда:

- *сдельную — величина заработной платы зависит от количества выполненной работы (расценку единицы продукции умножают на объем изготовленного товара);*
- *повременную — величина заработной платы зависит от количества фактически отработанного времени (расчет ведут исходя из тарифной ставки или размера должностного оклада).*

- В чистом виде обе указанные формы оплаты применяют редко, поскольку представляют собой только базовую часть заработной платы.
- Чаще всего на практике используют ***повременно-премиальную или сдельно-премиальную форму.***
- В этом случае кроме базовой части в заработок включают различные премиальные выплаты: ***за быстроту, за качество выполнения обязанностей и т. д.***

Что же представляют собой системы оплаты труда?

- *Самой традиционной считается тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляют дифференциацию зарплаты работников различных категорий. Она включает в себя тарифные ставки (оклады), сетку и коэффициенты.*

Тарифная ставка (оклад)

- фиксированный размер оплаты труда человека за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.
- Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.
Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная ставка (оклад)

- Тарификацию работ и присвоение тарифных разрядов работникам производят с учетом *Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.*
- Помимо тарифных ставок и окладов работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок. Условия, порядок выплаты и размер указанных доплат и надбавок определяют с помощью локальных нормативных актов конкретной организации.

Грейдинг

- (от английского grade — «степень», «класс») тоже представляет собой систему должностных разрядов. Система грейдов объединяет все должности организации так, что в один разряд могут входить должности одного уровня из самых разных подразделений компании.
- Основная идея — введение фиксированного оклада сотрудника, то есть базовой части зарплаты, в зависимости от занимаемой должности. При этом работу, выполняемую на каждой из должностей, оценивают с учетом определенных факторов (например, необходимых знаний и опыта, уровня ответственности). Для каждого фактора определяют свой уровень сложности.

Грейдинг

- Оценку производят в числовом или процентном эквиваленте. Все должности распределяют по соответствующим разрядам — грейдам. Обычное число последних — от 10 до 16, но в некоторых организациях бывает и более 20. Для каждой группы грейдов устанавливают свой оклад. Зарплата формируется исходя из рыночной стоимости специалистов. При этом зарплаты сотрудников одного разряда варьируются в пределах конкретного интервала. Для оценки навыков работника вводят коэффициенты — 1,2; 1,3; 1,4 и т. д.

Грейдинг

- Плюс данной системы оплаты в том, что заработок каждого зависит от его образования, квалификации, опыта, продолжительности работы в организации и т. д.
- У человека появляется возможность со временем увеличить свой заработок, оставаясь в пределах одного грейда. Случается, высококлассный специалист получает даже больше, чем его непосредственный начальник.
- Минусом является то, что по достижении верхней планки дохода в своем грейде дальнейшее повышение зарплаты возможно только после перехода в более высокий разряд. При этом система грейдов учитывает ценность конкретной должности для организации, следовательно, перевод в более высокий разряд не связан с повышением уровня профессионализма, а зависит от назначения на более высокую должность.

KPI (key performance indicators)

- Универсальная система ключевых показателей деятельности KPI (key performance indicators) позволяет оценить эффективность управления в целом. В отличие от системы грейдов ее применяют для расчета переменной части заработной платы. Строится KPI на базе стратегических целей организации. На основе общих стратегических целей определяют цели деятельности каждого сотрудника. Их в свою очередь распределяют по группам, каждому сотруднику ставят определенные задачи и формируют план работы.

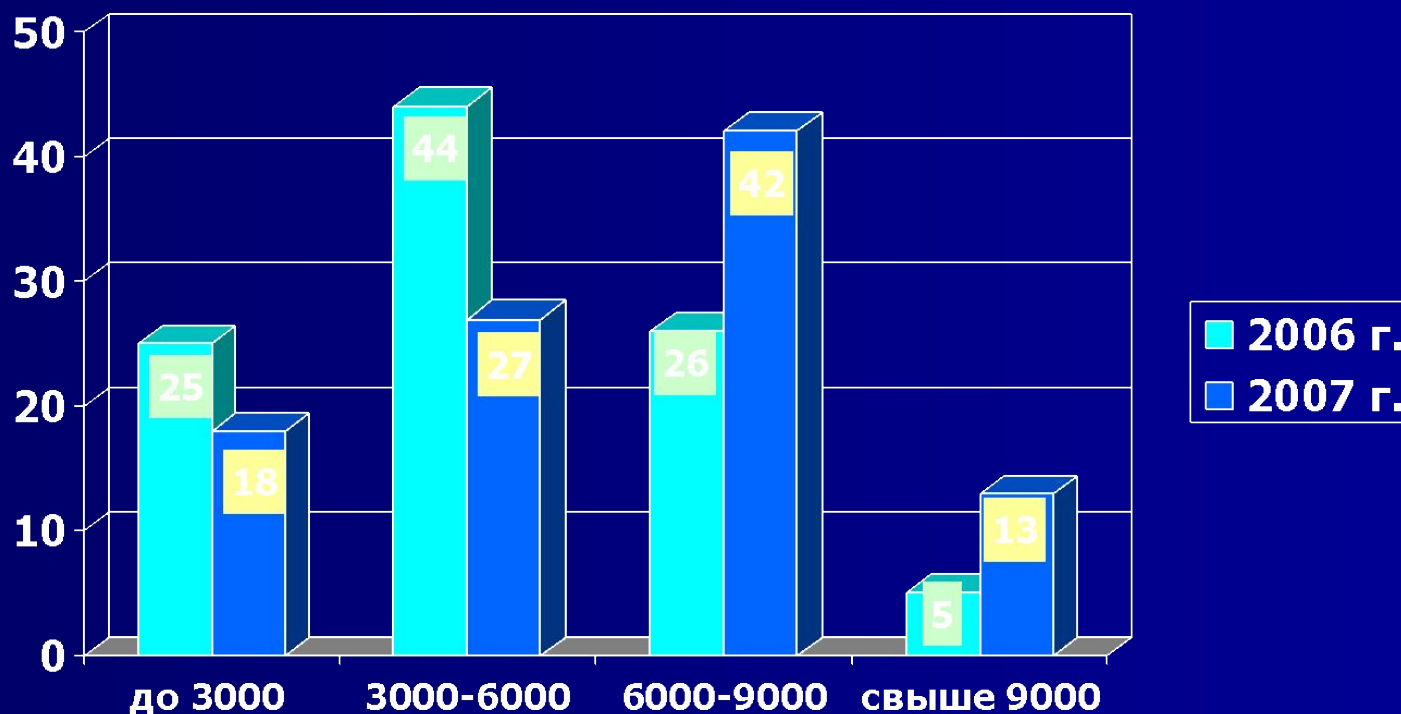
Что же представляет собой КРІ на практике, применительно к системе оплаты труда?

- При построении системы оплаты по КРІ особо учитывается переменная часть зарплаты — *вознаграждение, выдаваемое по результатам труда, которое может быть определено как:*
- часть от показателя деятельности — процент (например, от продаж — для сотрудников отдела продаж); для тех случаев, когда работу можно измерить единственным значимым показателем;
- выплата по результатам выполнения работы — бонус; в этом случае выстраивают систему бонусов или процентов от переменной части выплат.

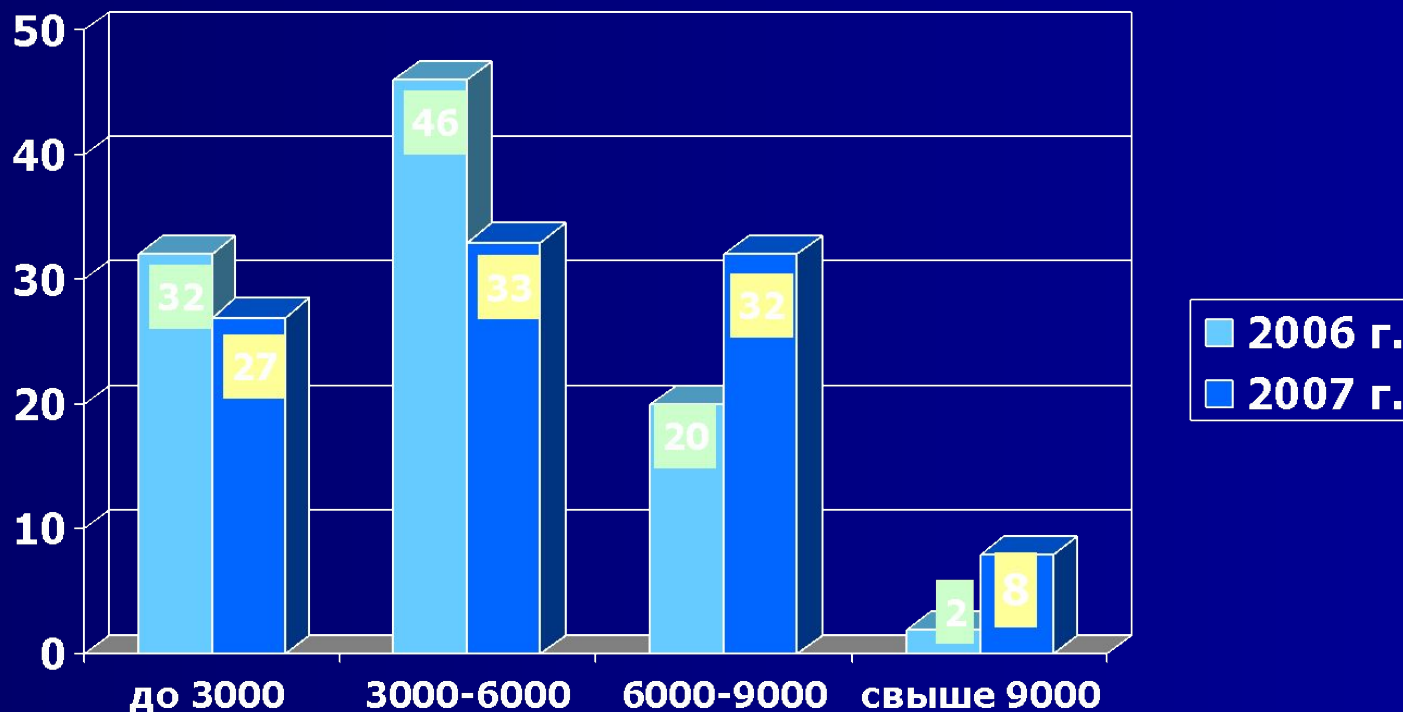
KPI (key performance indicators)

- Принципиальная разница заключается в том, что *бонус* — это фиксированная ставка, имеющая определенный диапазон, а процент, как правило, не имеет предела. В целом же система оплаты труда по KPI позволяет объективно оценивать трудовой вклад каждого и дает реальную возможность заработка. Отрицательным моментом является возможность работодателя применить штрафные санкции за счет сокращения переменной части заработка — процентов или бонусов.

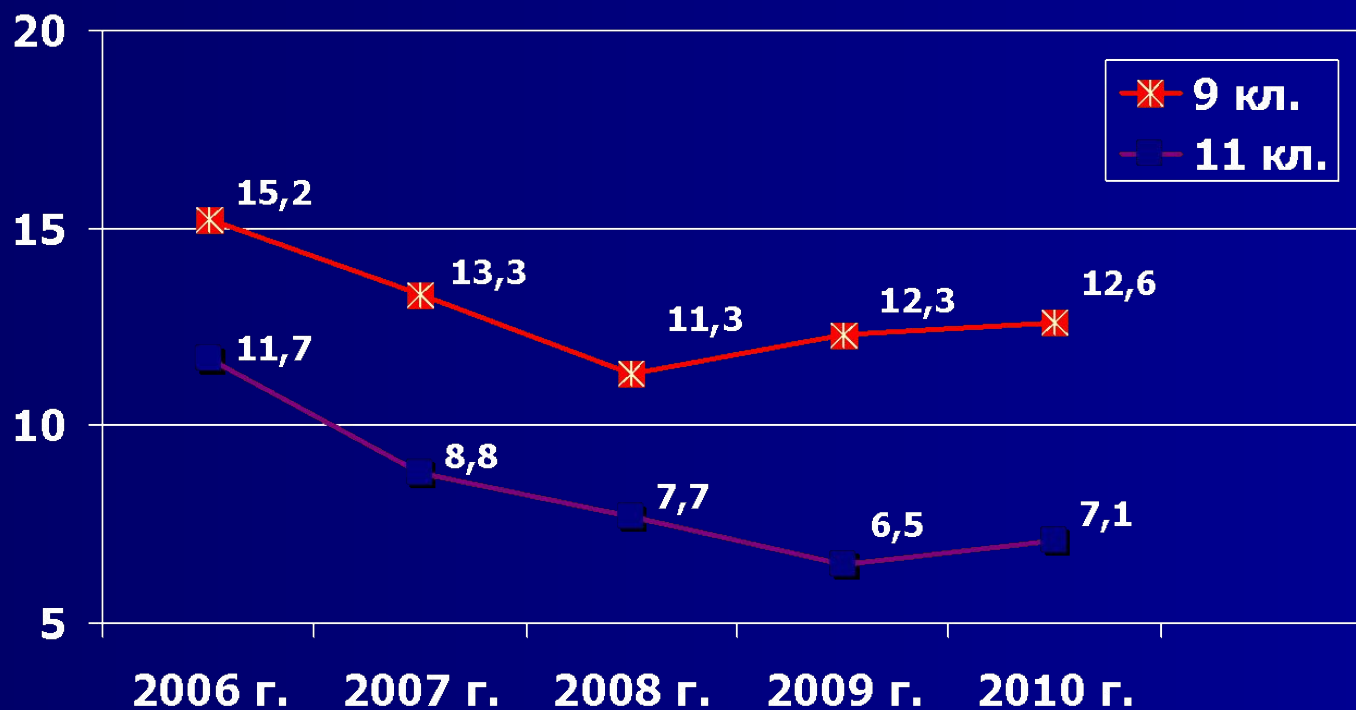
Заработная плата заявленная по вакансиям специалистов



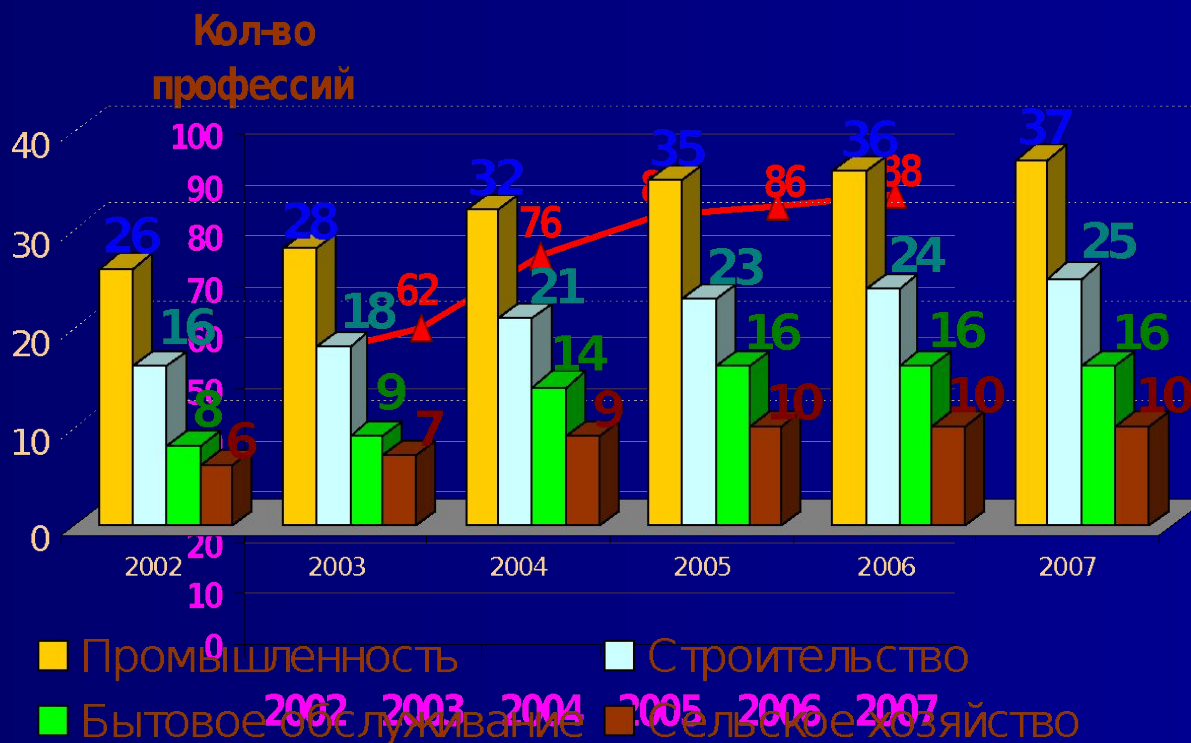
Заработная плата заявленная по рабочим вакансиям



Выпуск учащихся общеобразовательных школ



Подготовка по рабочим профессиям в образовательных учреждениях



Процесс формирования современной рабочей силы и пути повышения его эффективности

- Развитие персонала -представляет систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются:
- Выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом, организация процесса адаптации, обучения, тренинга, формирования организационной культуры.
- Цель развития персонала- повышение трудового потенциала работников.
- Развитие персонала – существенный элемент производственных инвестиций .
- Приоритетность инвестиций в развитие персонала связана с необходимостью:
 - Повышения деловой и трудовой активностью каждого работника для выживания и развития организации.
 - Сохранения конкурентоспособности организации
 - Обеспечения роста производительности труда.

Структура целей и задач развития персонала

Область развития	задачи	личность	организация
Стратегические цели	Улучшение адаптационных способностей и развитие инновационных качеств работников	Улучшение и расширение самобезопасности и персональной стабильности	Развитие кадрового потенциала, формирование команды как объекта группового управления
Оперативные и тактические цели	Совершенствование профессиональных знаний и способностей. Работа с персоналом, его обучение	Ориентация работника на профессиональную карьеру внутри организации. Развитие творческого потенциала личности	Развитие персонала в соответствии с изменениями организации

Методы формирования персонала

- Подготовка и переподготовка специалистов, рабочих и руководителей
- Повышение квалификации за пределами организации
- Однодневные или недельные семинары в организации
- Конференции, дискуссии
- тренинги
- Система методов содействия развитию творчества (деловые игры)

Методы развития кадрового потенциала организации

- Методы организационного развития, совершенствование организационных структур, составление штатного расписания
- Методы улучшения фирменного стиля управления
- Методы конфликтного менеджмента, содействующие межличностным коммуникациям и установлению благоприятного климата
- Техника групповой работы менеджера