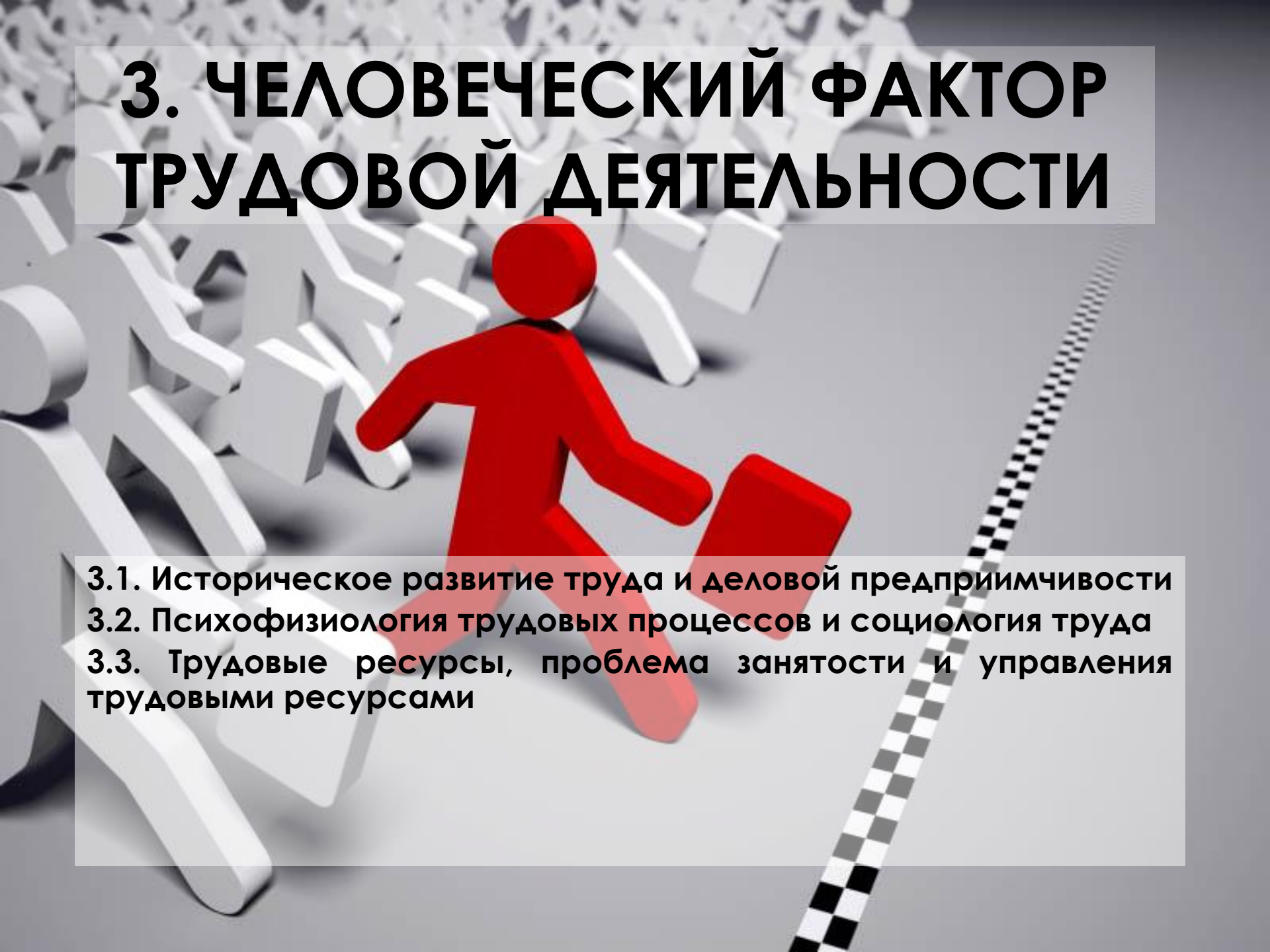


3. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

A 3D illustration featuring a prominent red stick figure in the foreground, running towards the right and carrying a red briefcase. Behind it, a line of white stick figures follows along a checkered path that recedes into the distance. The background is a light gray with a subtle pattern of white cubes.

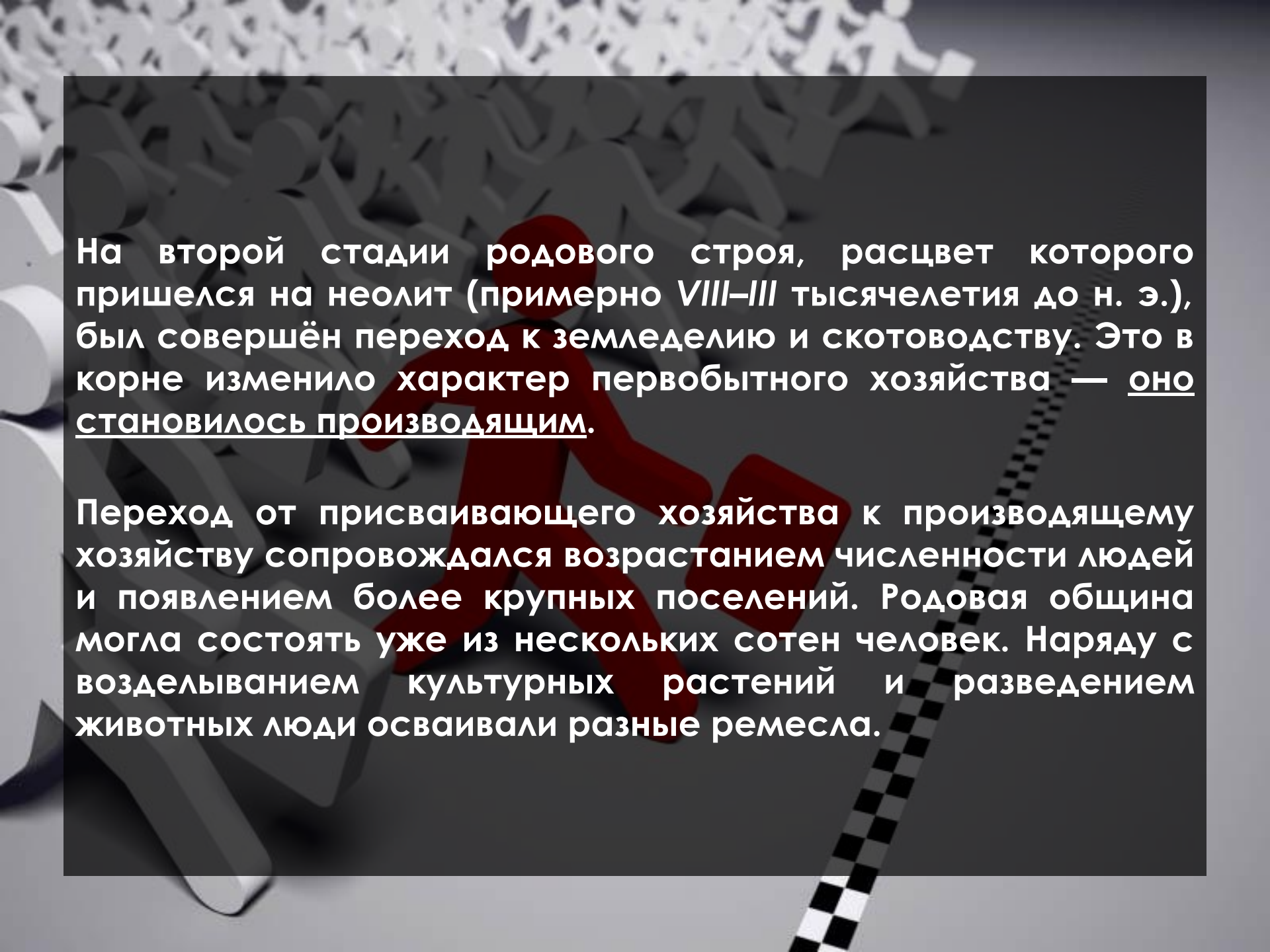
- 3.1. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости**
- 3.2. Психофизиология трудовых процессов и социология труда**
- 3.3. Трудовые ресурсы, проблема занятости и управления трудовыми ресурсами**

3.1. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости

Труд как целенаправленная деятельность и предприимчивость как свойство труда изначально присущи человеку. Их становление и совершенствование происходило на протяжении многих тысячелетий вместе с развитием человека и общества. Этот процесс продолжается и в настоящее время.

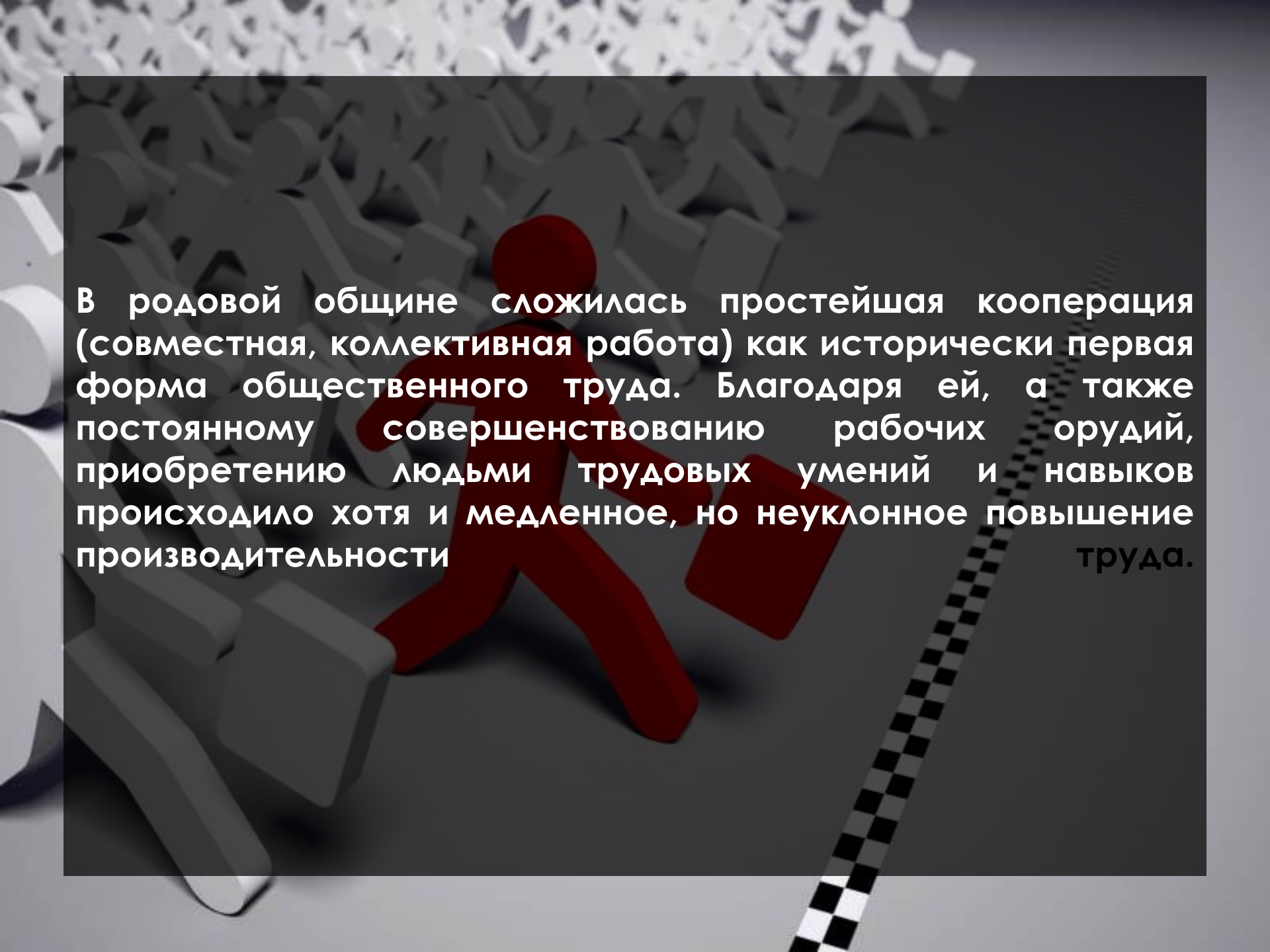
В первобытную эпоху, когда в условиях палеолита (более 40 тыс. лет назад) появился человек современного физического типа, сложилась и родовая община, которая насчитывала обычно 40–50 членов и функционировала почти в полной зависимости от природной среды.

Совместная деятельность людей в ту пору практически совпадала с процессом труда и направлялась преимущественно на добывание пищи. Занимаясь охотой на диких животных и рыбной ловлей, собирая съедобные моллюски, растения и другие дары природы, люди не знали иного разделения труда, чем по полу и возрасту. Подобное существование было типичным для родовой общины на её первой стадии – в условиях присваивающего хозяйства.

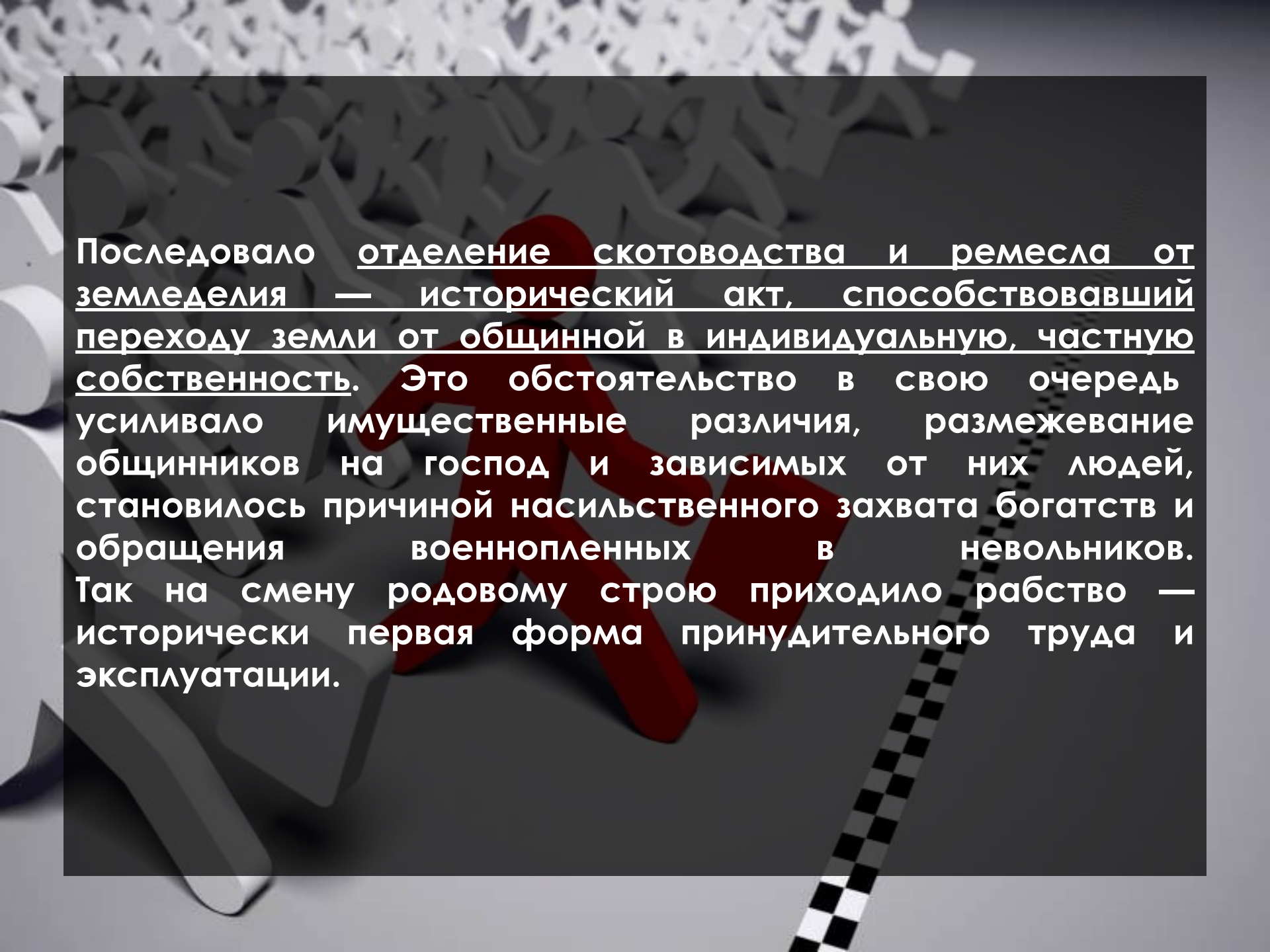


На второй стадии родового строя, расцвет которого пришелся на неолит (примерно VIII–III тысячелетия до н. э.), был совершён переход к земледелию и скотоводству. Это в корне изменило характер первобытного хозяйства — оно становилось производящим.

Переход от присваивающего хозяйства к производящему хозяйству сопровождался возрастанием численности людей и появлением более крупных поселений. Родовая община могла состоять уже из нескольких сотен человек. Наряду с возделыванием культурных растений и разведением животных люди осваивали разные ремесла.

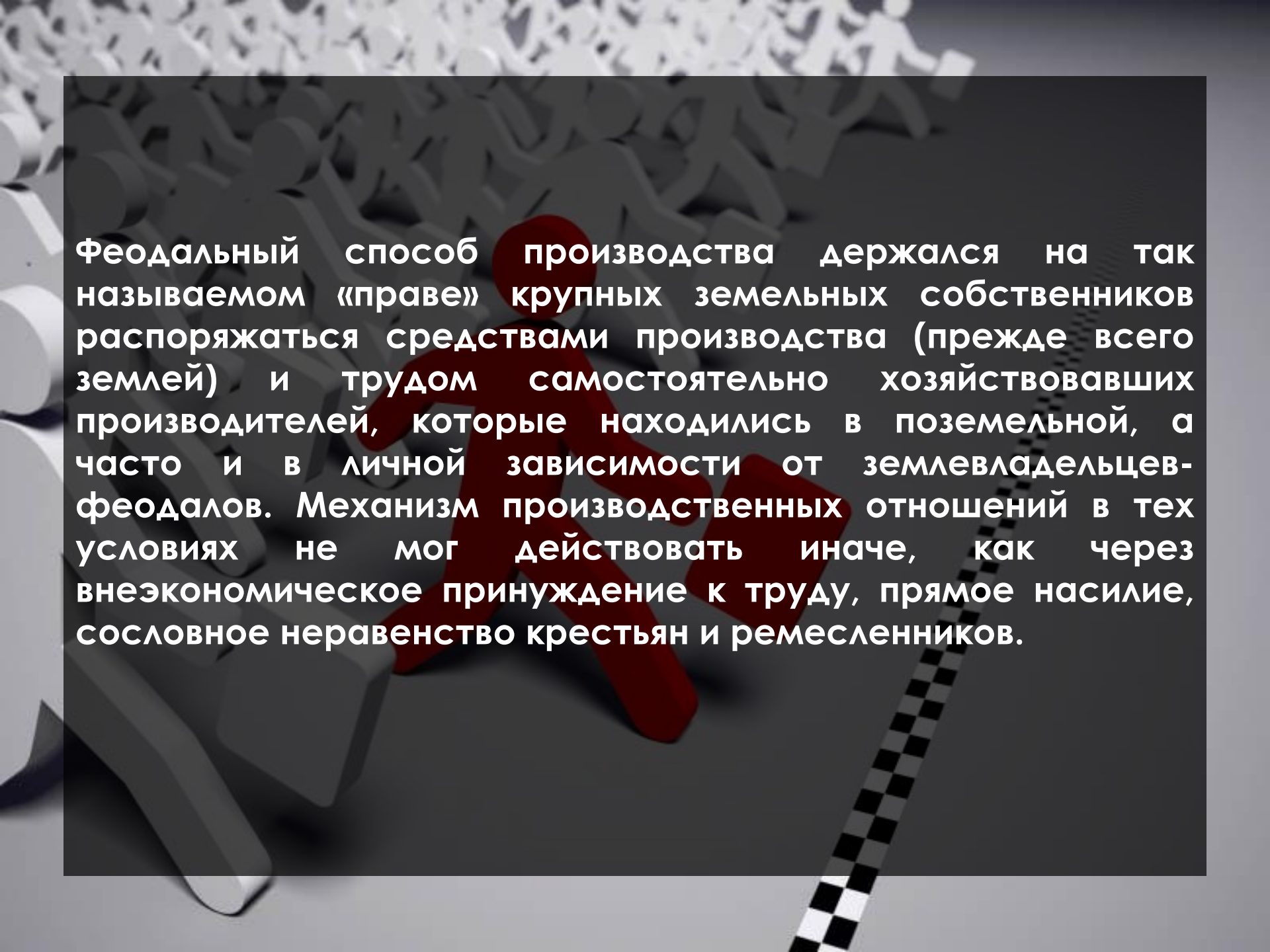


В родовой общине сложилась простейшая кооперация (совместная, коллективная работа) как исторически первая форма общественного труда. Благодаря ей, а также постоянному совершенствованию рабочих орудий, приобретению людьми трудовых умений и навыков происходило хотя и медленное, но неуклонное повышение производительности труда.

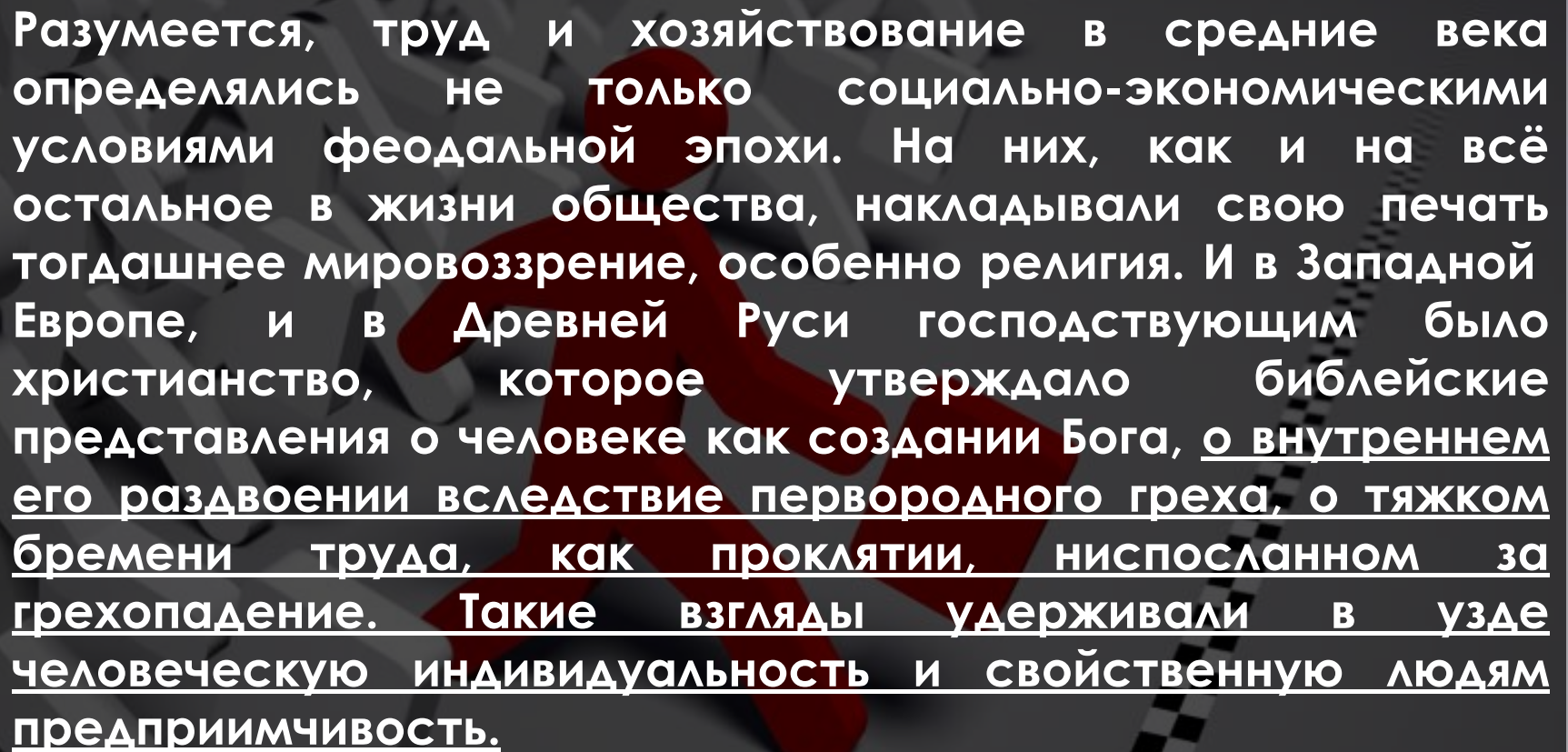


Последовало отделение скотоводства и ремесла от земледелия — исторический акт, способствовавший переходу земли от общинной в индивидуальную, частную собственность. Это обстоятельство в свою очередь усиливало имущественные различия, размежевание общинников на господ и зависимых от них людей, становилось причиной насильственного захвата богатств и обращения военнопленных в невольников. Так на смену родовому строю приходило рабство — исторически первая форма принудительного труда и эксплуатации.

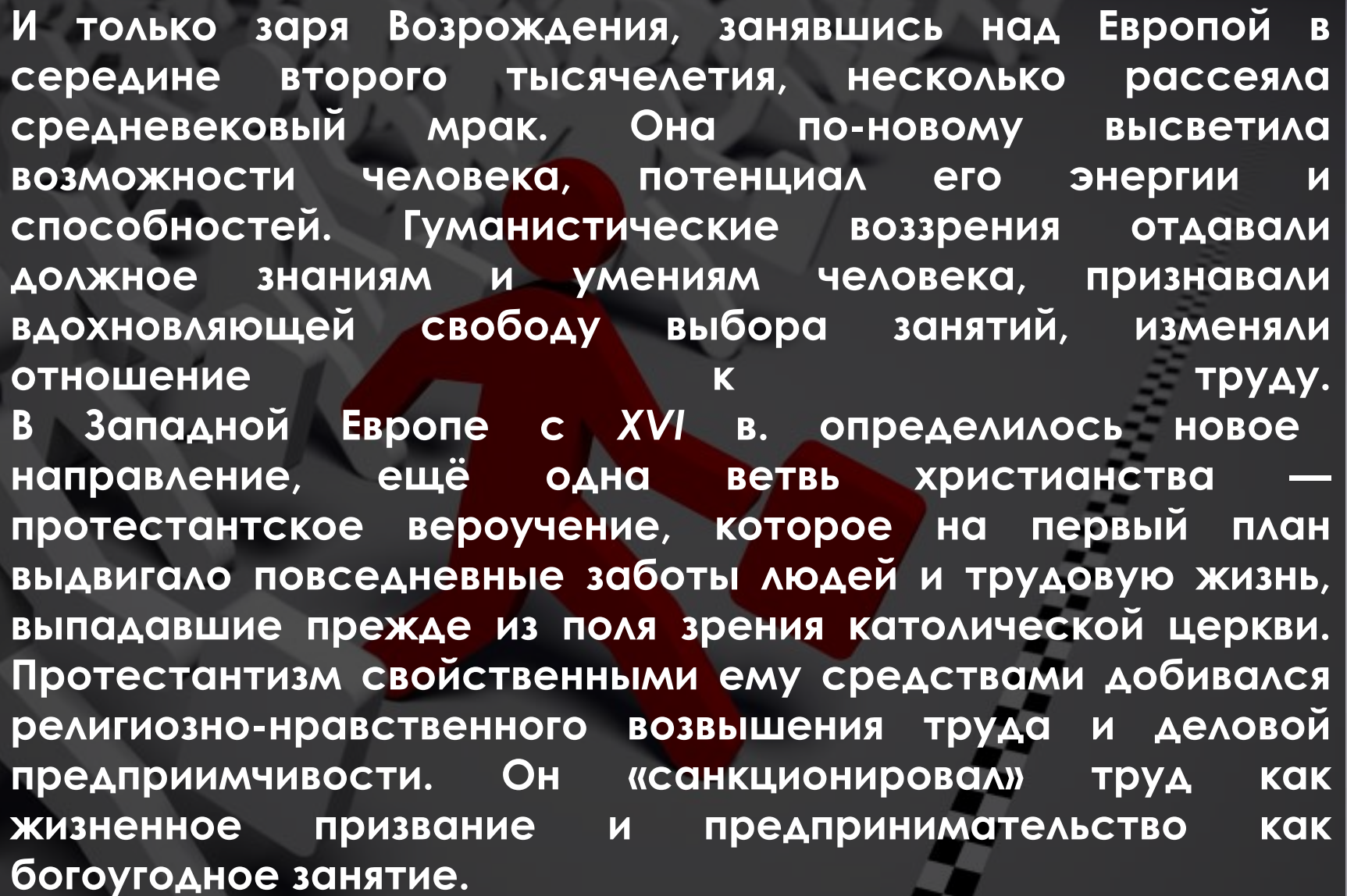
В III–V веках н.э. происходила смена рабства феодальным строем. Она свершалась двояким путем. В одних случаях, как это было в клонившейся к упадку Римской империи, процесс перехода к новому способу производства протекал через разложение рабовладельческих порядков, замену подневольного труда рабов трудом относительно свободных арендаторов, которые имели потребности вести своё хозяйство. В других случаях, как это было у славян и большинстве германских племен, феодальные отношения складывались непосредственно на развалинах родового строя, по мере того как общинный коллективный труд уступал место труду обособленных семей с их собственным хозяйством.



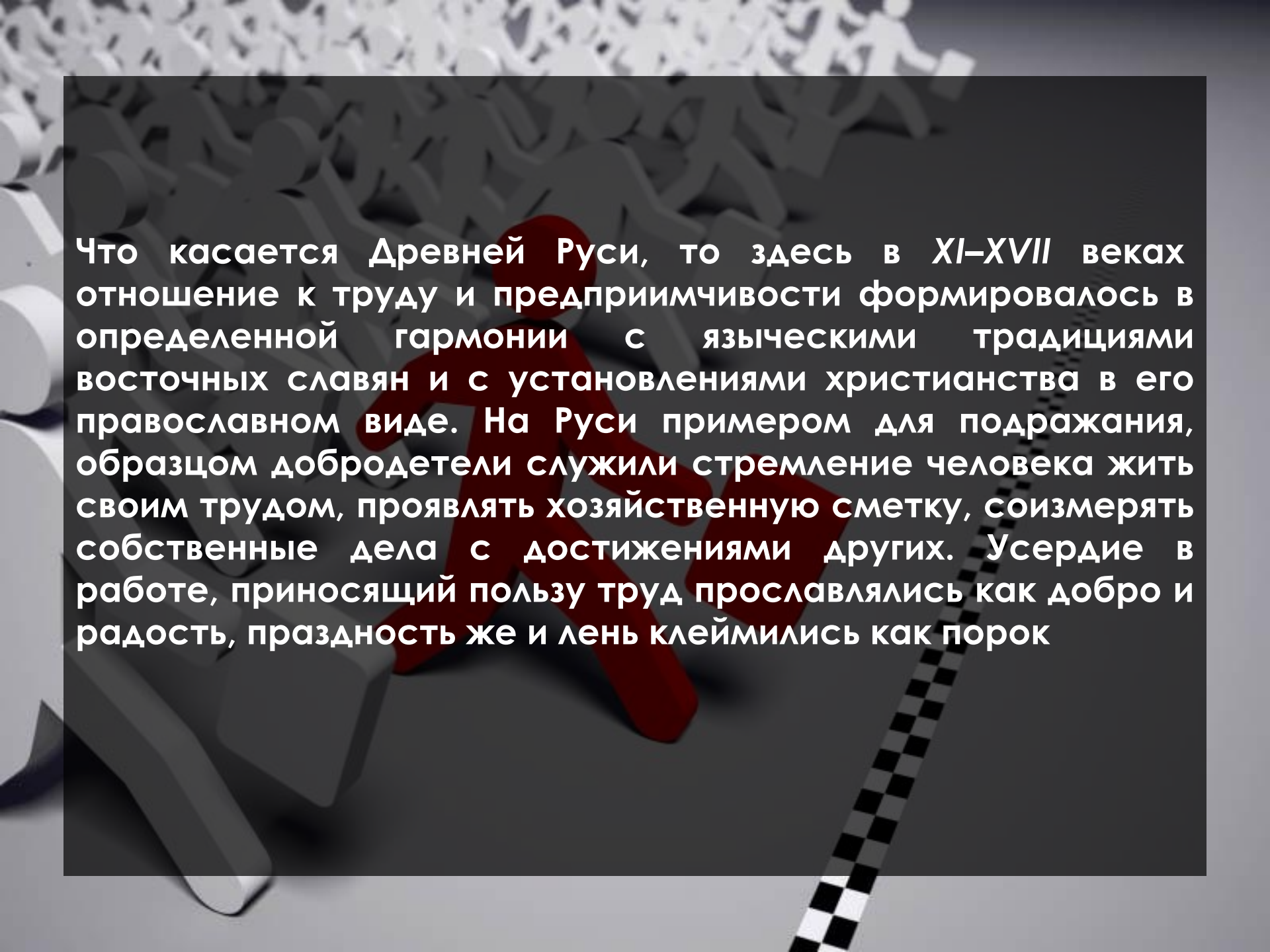
Феодалный способ производства держался на так называемом «праве» крупных земельных собственников распоряжаться средствами производства (прежде всего землей) и трудом самостоятельно хозяйствовавших производителей, которые находились в поземельной, а часто и в личной зависимости от землевладельцев-феодалов. Механизм производственных отношений в тех условиях не мог действовать иначе, как через внеэкономическое принуждение к труду, прямое насилие, сословное неравенство крестьян и ремесленников.



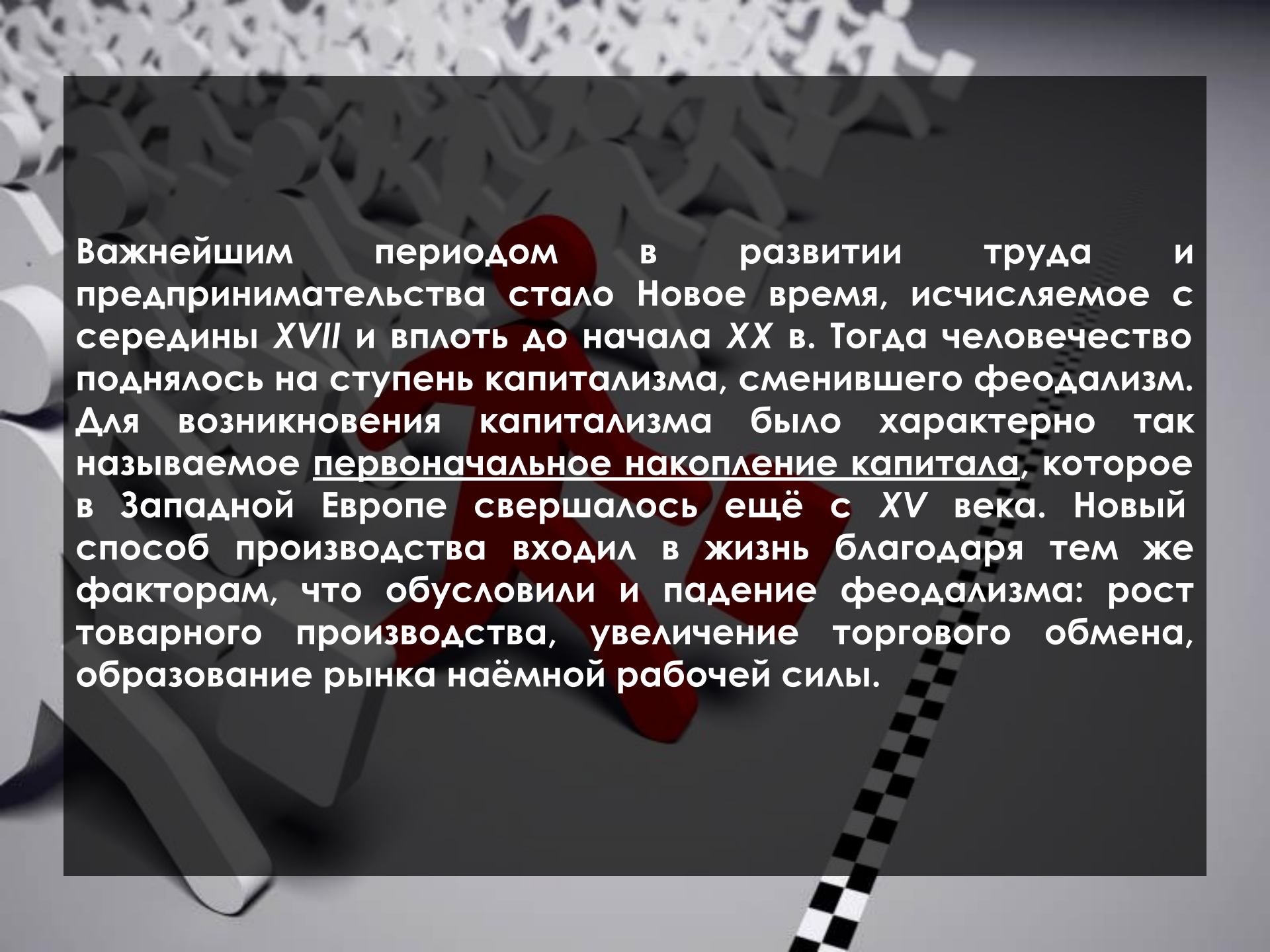
Разумеется, труд и хозяйствование в средние века определялись не только социально-экономическими условиями феодальной эпохи. На них, как и на всё остальное в жизни общества, накладывали свою печать тогдашнее мировоззрение, особенно религия. И в Западной Европе, и в Древней Руси господствующим было христианство, которое утверждало библейские представления о человеке как создании Бога, о внутреннем его раздвоении вследствие первородного греха, о тяжком бремени труда, как проклятии, ниспосланном за грехопадение. Такие взгляды удерживали в узде человеческую индивидуальность и свойственную людям предприимчивость.



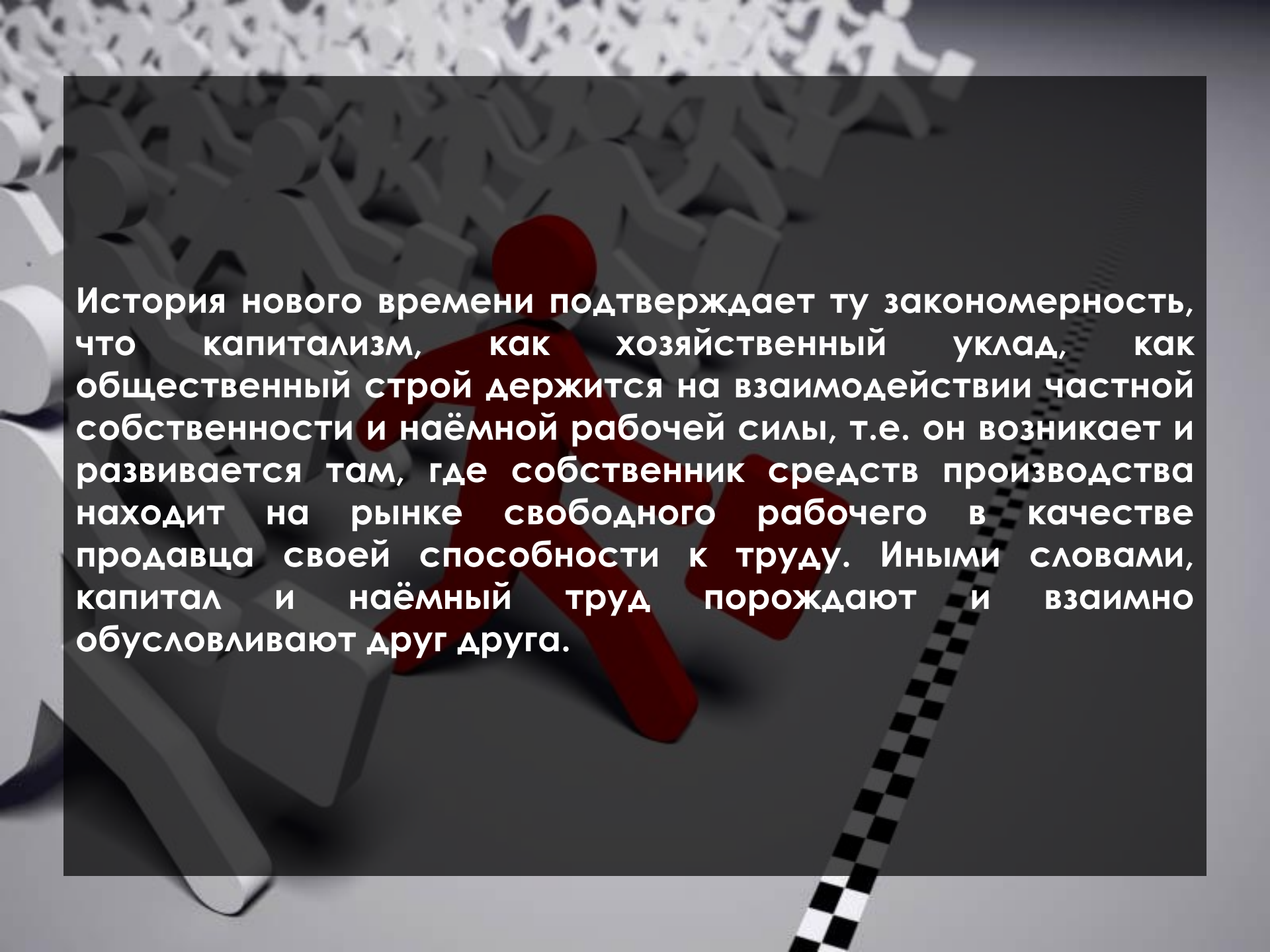
И только заря Возрождения, занявшись над Европой в середине второго тысячелетия, несколько рассеяла средневековый мрак. Она по-новому высветила возможности человека, потенциал его энергии и способностей. Гуманистические воззрения отдавали должное знаниям и умениям человека, признавали вдохновляющей свободу выбора занятий, изменяли отношение к труду. В Западной Европе с XVI в. определилось новое направление, ещё одна ветвь христианства — протестантское вероучение, которое на первый план выдвигало повседневные заботы людей и трудовую жизнь, выпадавшие прежде из поля зрения католической церкви. Протестантизм свойственными ему средствами добивался религиозно-нравственного возвышения труда и деловой предприимчивости. Он «санкционировал» труд как жизненное призвание и предпринимательство как богоугодное занятие.



Что касается Древней Руси, то здесь в XI–XVII веках отношение к труду и предприимчивости формировалось в определенной гармонии с языческими традициями восточных славян и с установлениями христианства в его православном виде. На Руси примером для подражания, образцом добродетели служили стремление человека жить своим трудом, проявлять хозяйственную сметку, соизмерять собственные дела с достижениями других. Усердие в работе, приносящий пользу труд прославлялись как добро и радость, праздность же и лень клеймились как порок

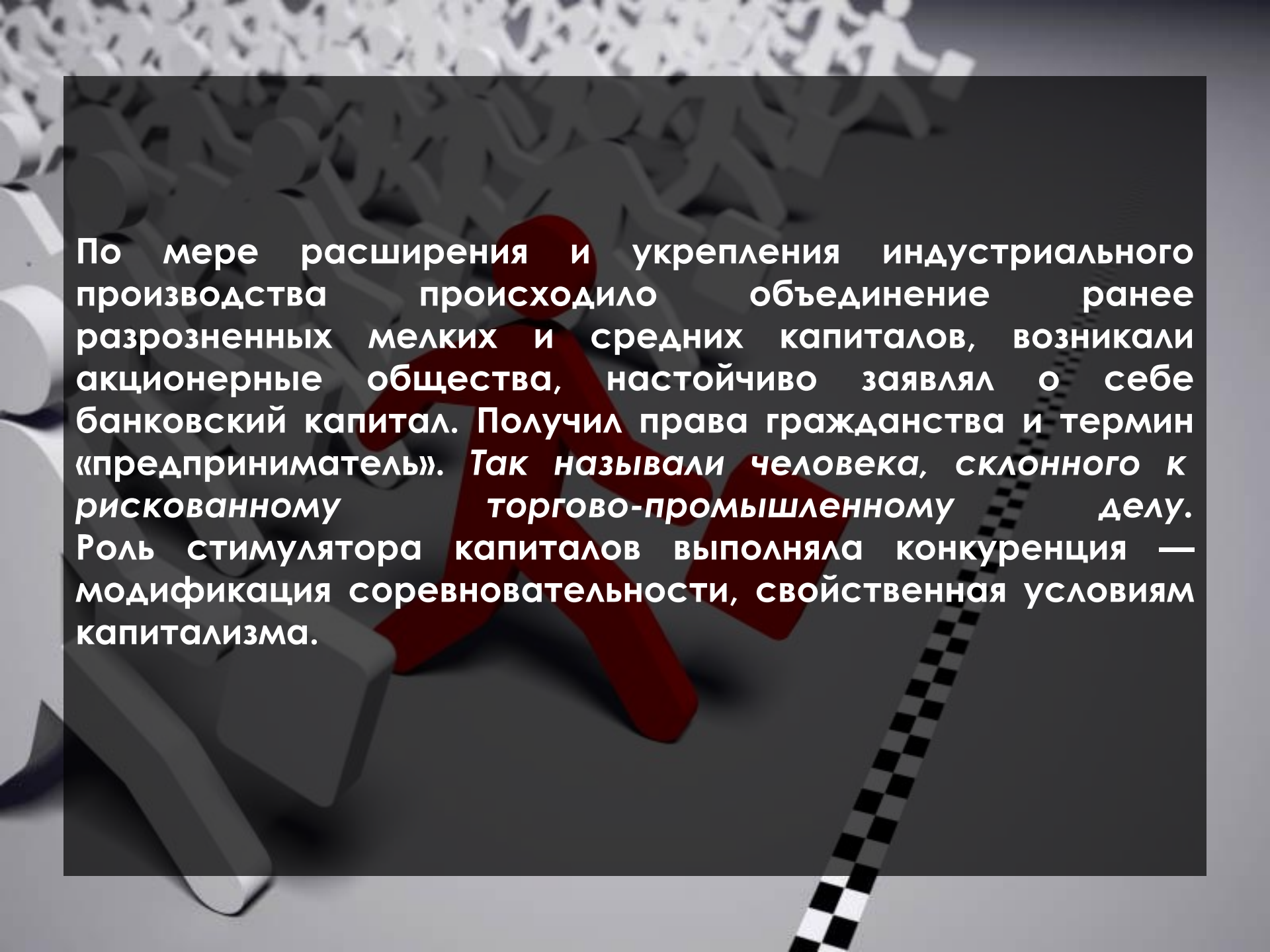
A 3D-rendered red stick figure is shown in a running pose, moving from left to right across a grey, textured surface. A black and white checkered finish line line is visible in the bottom right corner. The background is a dark grey gradient with a subtle pattern of white, stylized human figures in various poses, suggesting a crowd or a race. The overall scene is lit from the top, creating soft shadows.

Важнейшим периодом в развитии труда и предпринимательства стало Новое время, исчисляемое с середины XVII и вплоть до начала XX в. Тогда человечество поднялось на ступень капитализма, сменившего феодализм. Для возникновения капитализма было характерно так называемое первоначальное накопление капитала, которое в Западной Европе свершалось ещё с XV века. Новый способ производства вошёл в жизнь благодаря тем же факторам, что обусловили и падение феодализма: рост товарного производства, увеличение торгового обмена, образование рынка наёмной рабочей силы.

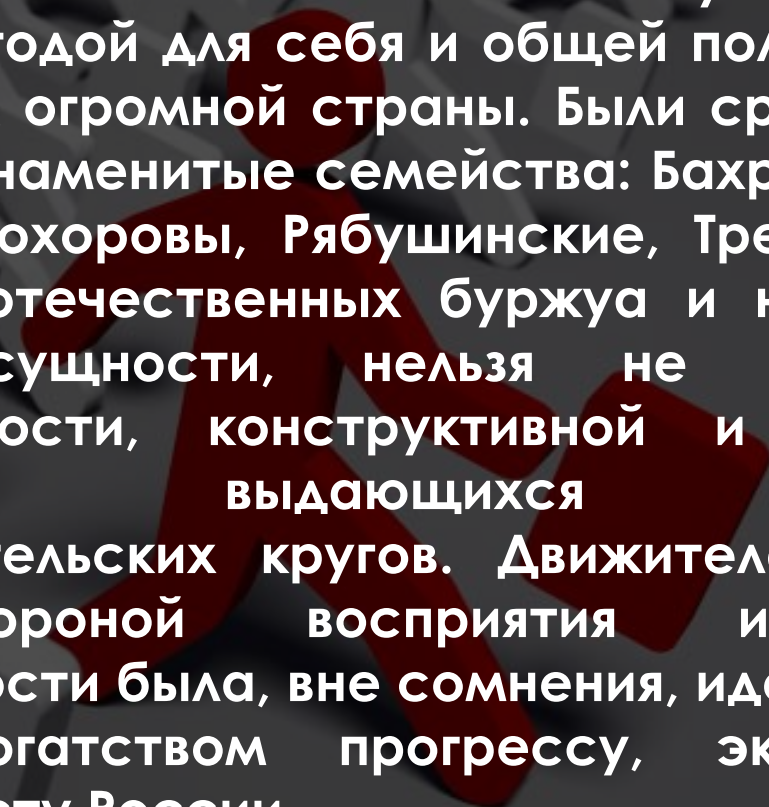


История нового времени подтверждает ту закономерность, что капитализм, как хозяйственный уклад, как общественный строй держится на взаимодействии частной собственности и наёмной рабочей силы, т.е. он возникает и развивается там, где собственник средств производства находит на рынке свободного рабочего в качестве продавца своей способности к труду. Иными словами, капитал и наёмный труд порождают и взаимно обуславливают друг друга.

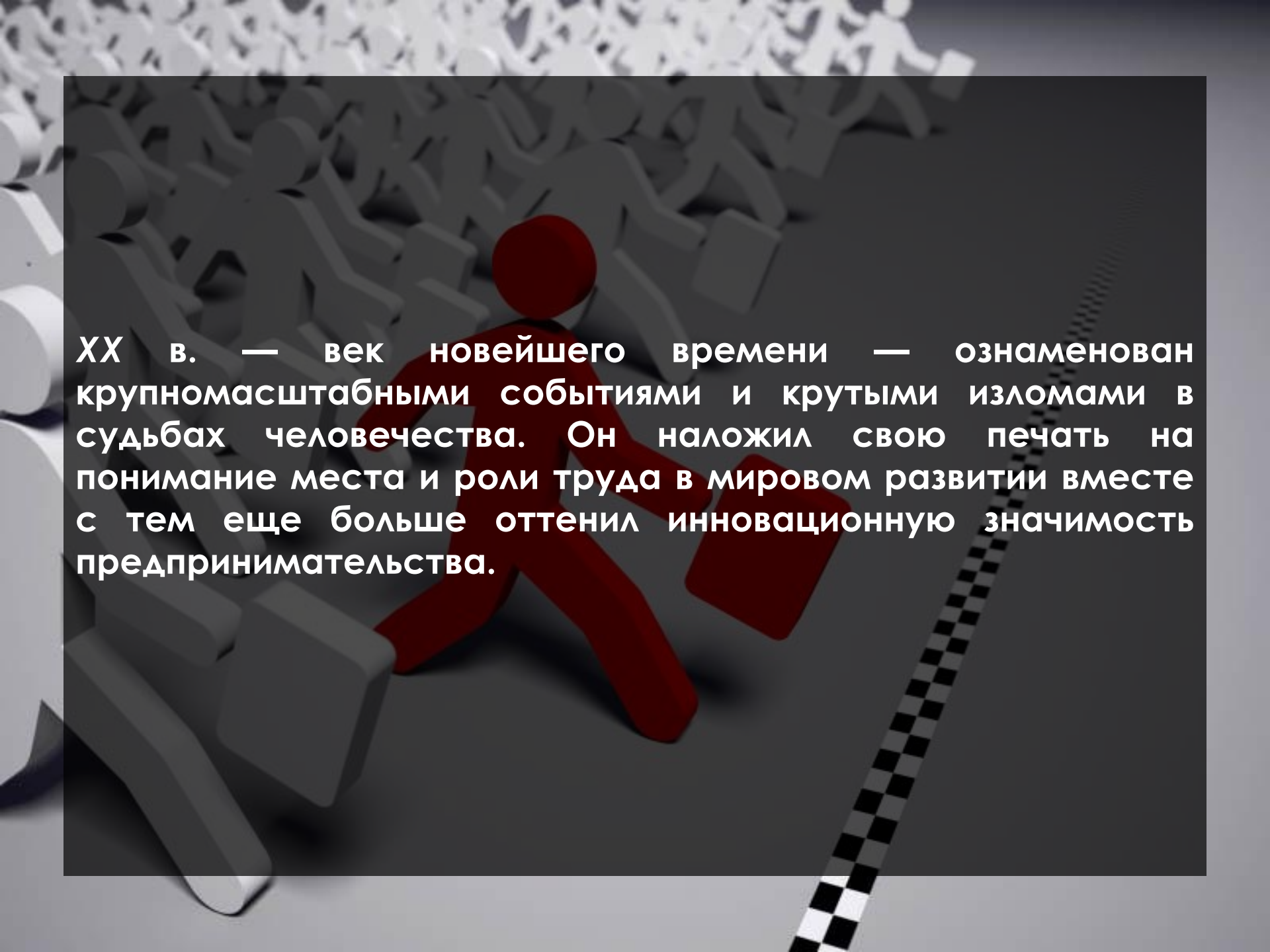
И всё же не простая кооперация в её особенной форме составляла отличительную черту нарождавшегося способа производства. Эта роль больше подходила мануфактуре. Она обеспечивала в рамках отдельно взятого предприятия техническое разделение труда среди многих рабочих и позволяла достичь заметного роста производительности труда, прежде всего за счёт специализации участвующих в производстве ремеслённых мастеров и превращения их в «частичных», «детальных» работников. Выполнение однотипных, относительно несложных операций позволяло увеличивать интенсивность труда. Техническое разделение труда с необходимостью сопровождалось усовершенствованием рабочих инструментов. Объединение большого числа людей, работавших бок о бок, облегчало сопоставление индивидуальных результатов труда у, как следствие, усиливало состязательность.



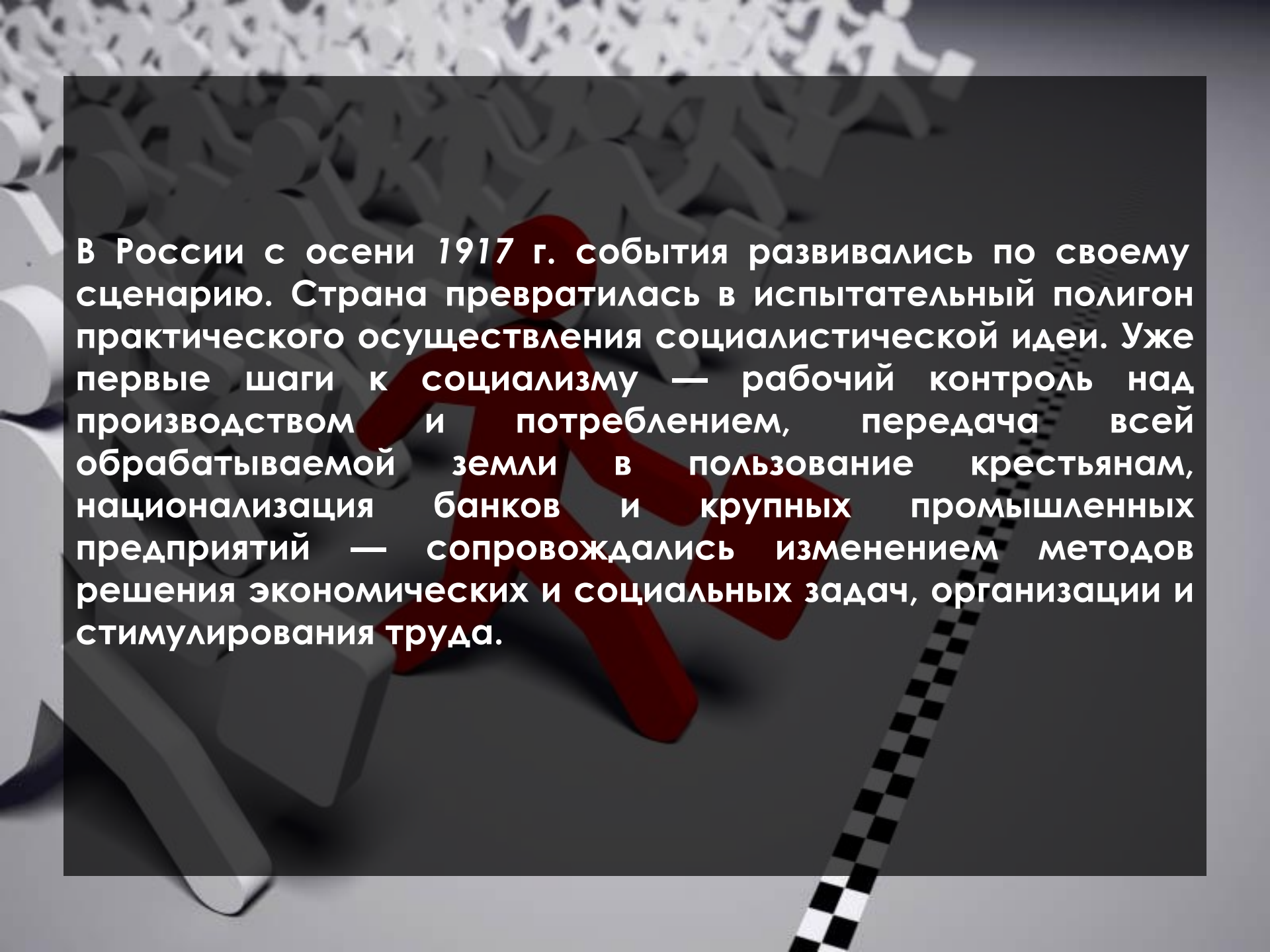
По мере расширения и укрепления индустриального производства происходило объединение ранее разрозненных мелких и средних капиталов, возникали акционерные общества, настойчиво заявлял о себе банковский капитал. Получил права гражданства и термин «предприниматель». Так называли человека, склонного к рискованному торгово-промышленному делу. Роль стимулятора капиталов выполняла конкуренция — модификация соревновательности, свойственная условиям капитализма.



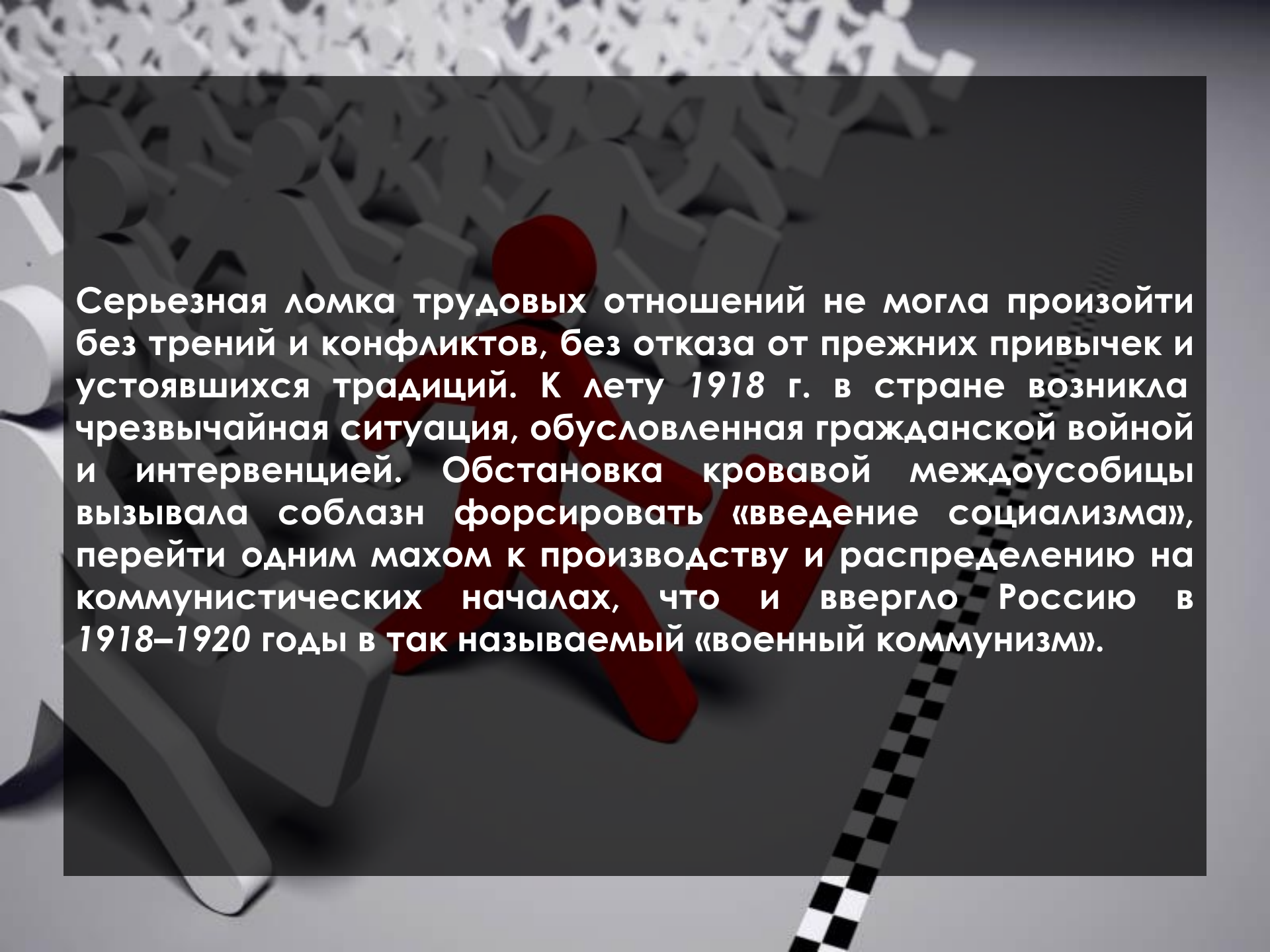
Рубеж XIX–XX веков стал «звёздным часом» предпринимательства в России. Купцы, фабриканты, банкиры с выгодой для себя и общей пользой вели дела во всех регионах огромной страны. Были среди них особенно удачливые и знаменитые семейства: Бахрушины, Елисеевы, Морозовы, Прохоровы, Рябушинские, Третьяковы и др. Не идеализируя отечественных буржуа и не забывая об их корыстной сущности, нельзя не отдать должное предприимчивости, конструктивной и цивилизаторской деятельности выдающихся представителей предпринимательских кругов. Движителем их поступков, важной стороной восприятия ими социальной действительности была, вне сомнения, идея служения своим делом и богатством прогрессу, экономическому и духовному росту России.



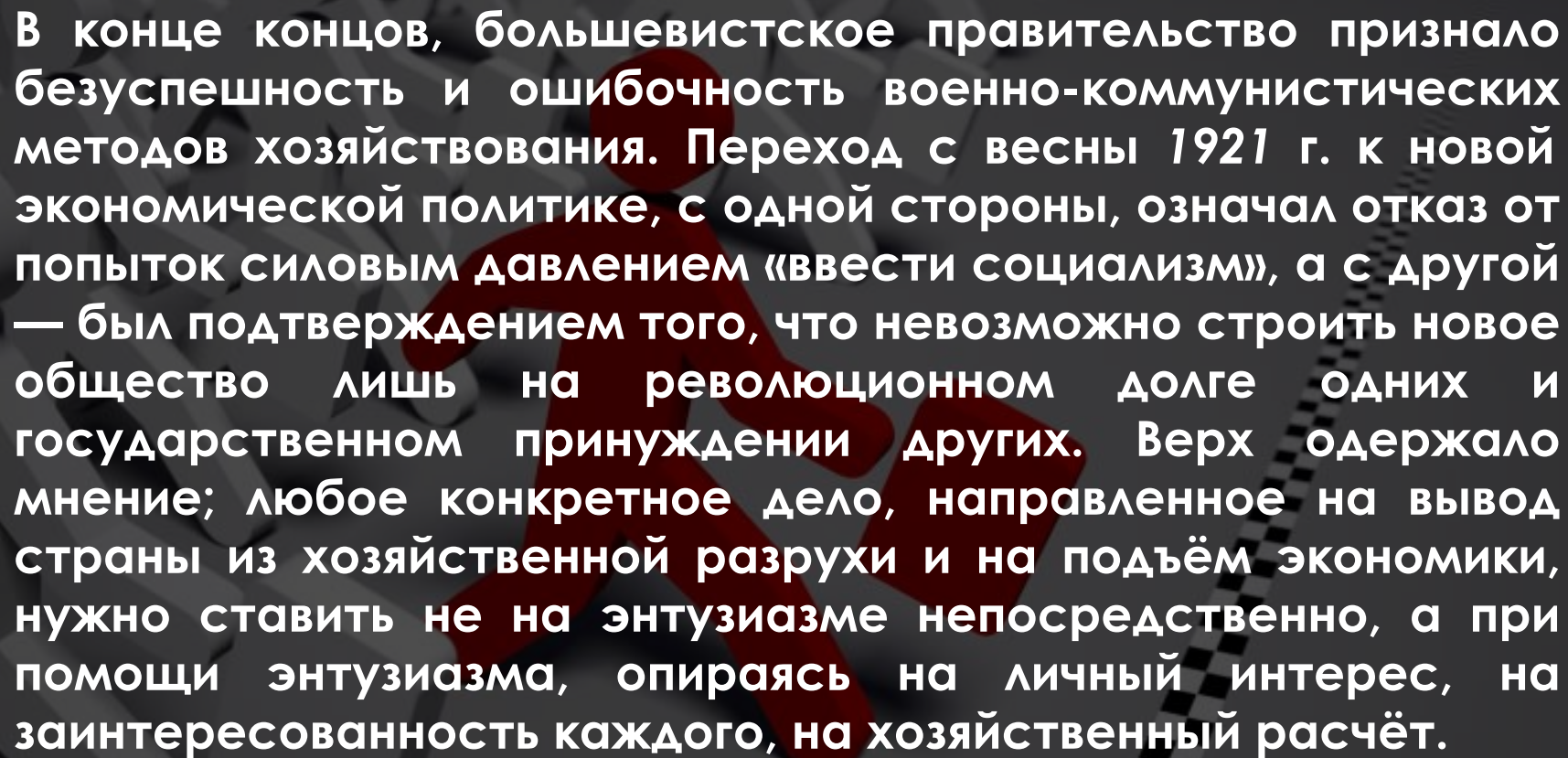
XX в. — век новейшего времени — ознаменован крупномасштабными событиями и крутыми изломами в судьбах человечества. Он наложил свою печать на понимание места и роли труда в мировом развитии вместе с тем еще больше оттенил инновационную значимость предпринимательства.



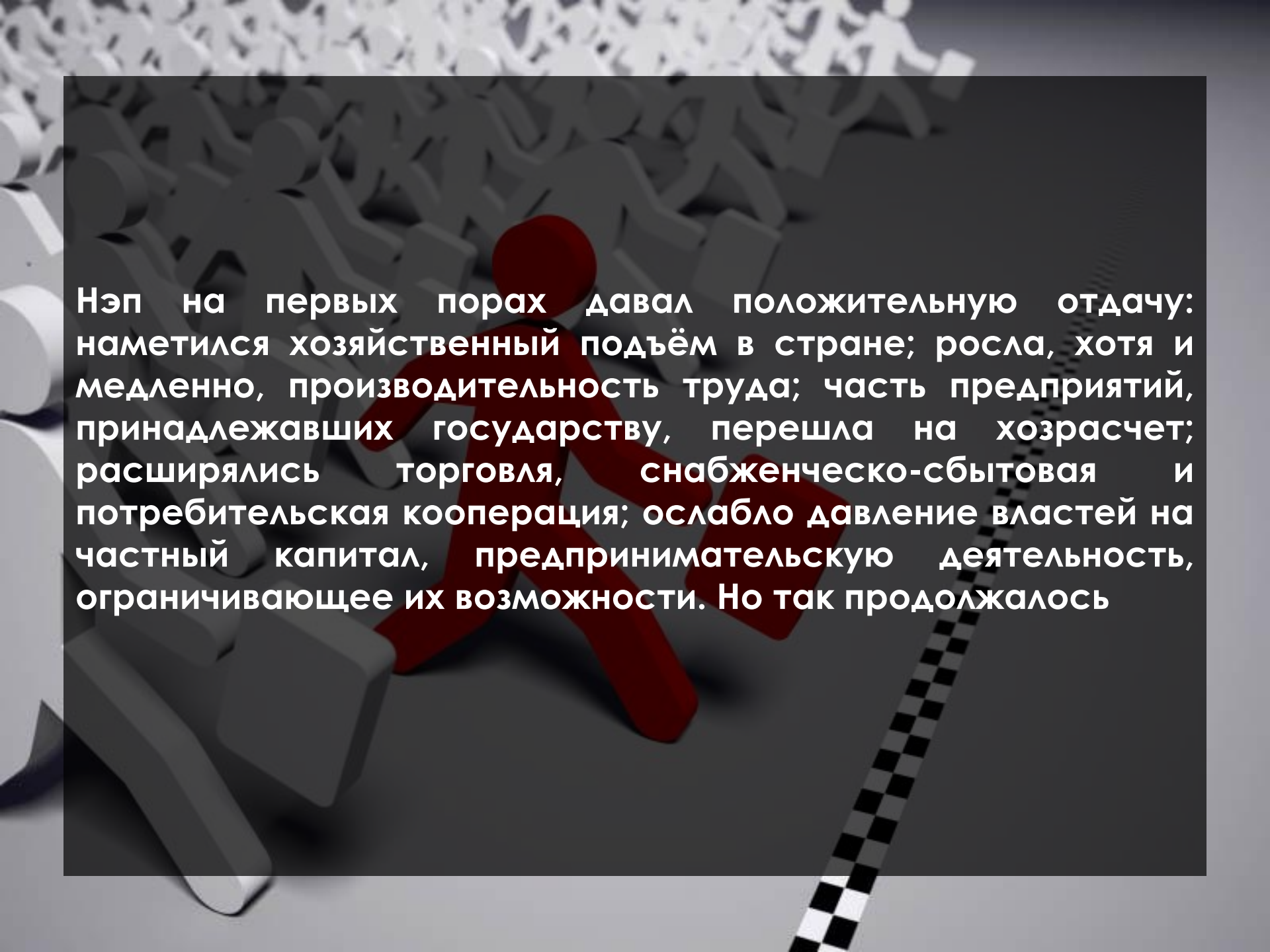
В России с осени 1917 г. события развивались по своему сценарию. Страна превратилась в испытательный полигон практического осуществления социалистической идеи. Уже первые шаги к социализму — рабочий контроль над производством и потреблением, передача всей обрабатываемой земли в пользование крестьянам, национализация банков и крупных промышленных предприятий — сопровождалась изменением методов решения экономических и социальных задач, организации и стимулирования труда.



Серьезная ломка трудовых отношений не могла произойти без трений и конфликтов, без отказа от прежних привычек и устоявшихся традиций. К лету 1918 г. в стране возникла чрезвычайная ситуация, обусловленная гражданской войной и интервенцией. Обстановка кровавой междоусобицы вызывала соблазн форсировать «введение социализма», перейти одним махом к производству и распределению на коммунистических началах, что и ввергло Россию в 1918–1920 годы в так называемый «военный коммунизм».

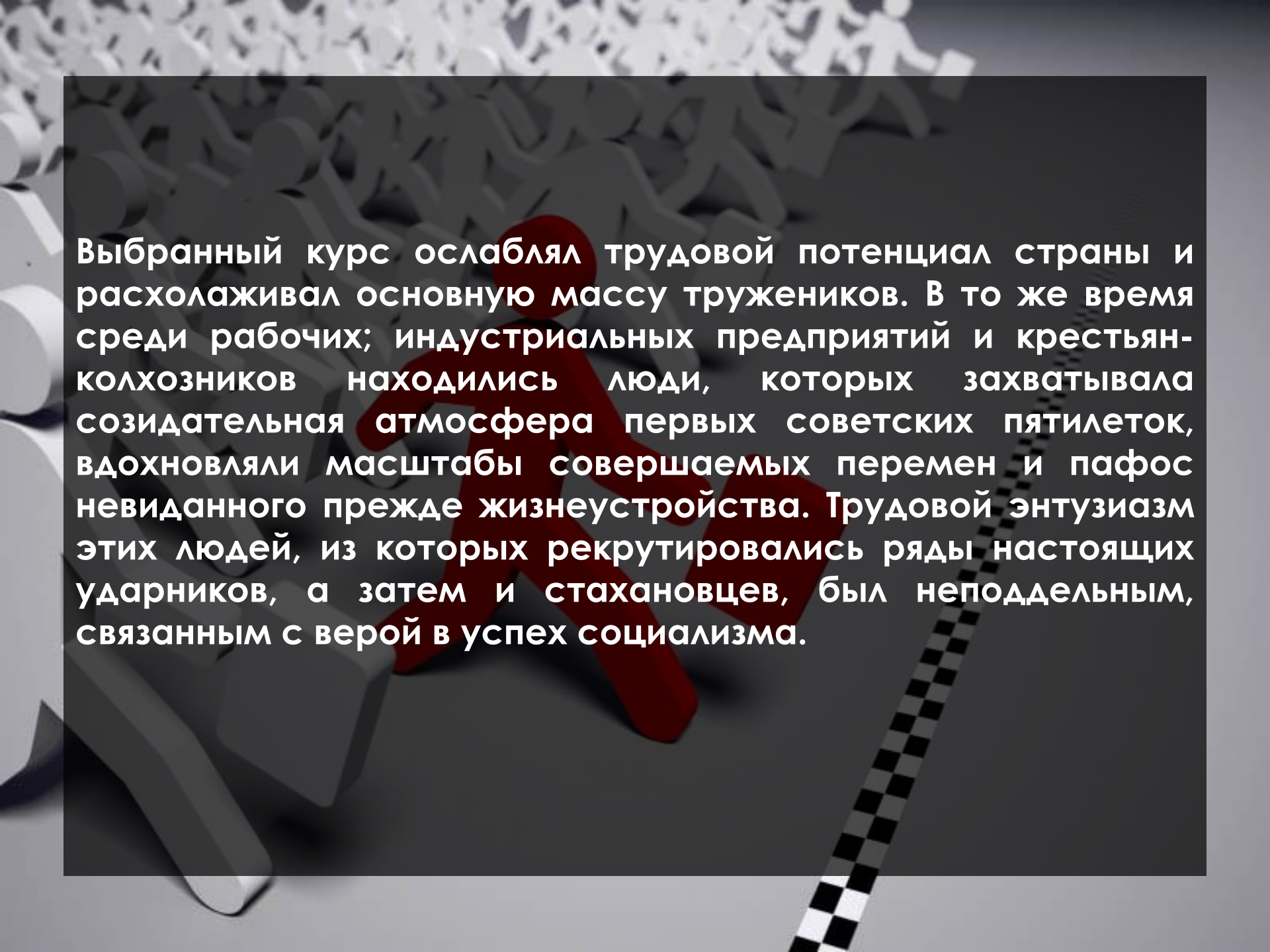


В конце концов, большевистское правительство признало безуспешность и ошибочность военно-коммунистических методов хозяйствования. Переход с весны 1921 г. к новой экономической политике, с одной стороны, означал отказ от попыток силовым давлением «ввести социализм», а с другой — был подтверждением того, что невозможно строить новое общество лишь на революционном долге одних и государственном принуждении других. Верх одержало мнение; любое конкретное дело, направленное на вывод страны из хозяйственной разрухи и на подъём экономики, нужно ставить не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма, опираясь на личный интерес, на заинтересованность каждого, на хозяйственный расчёт.

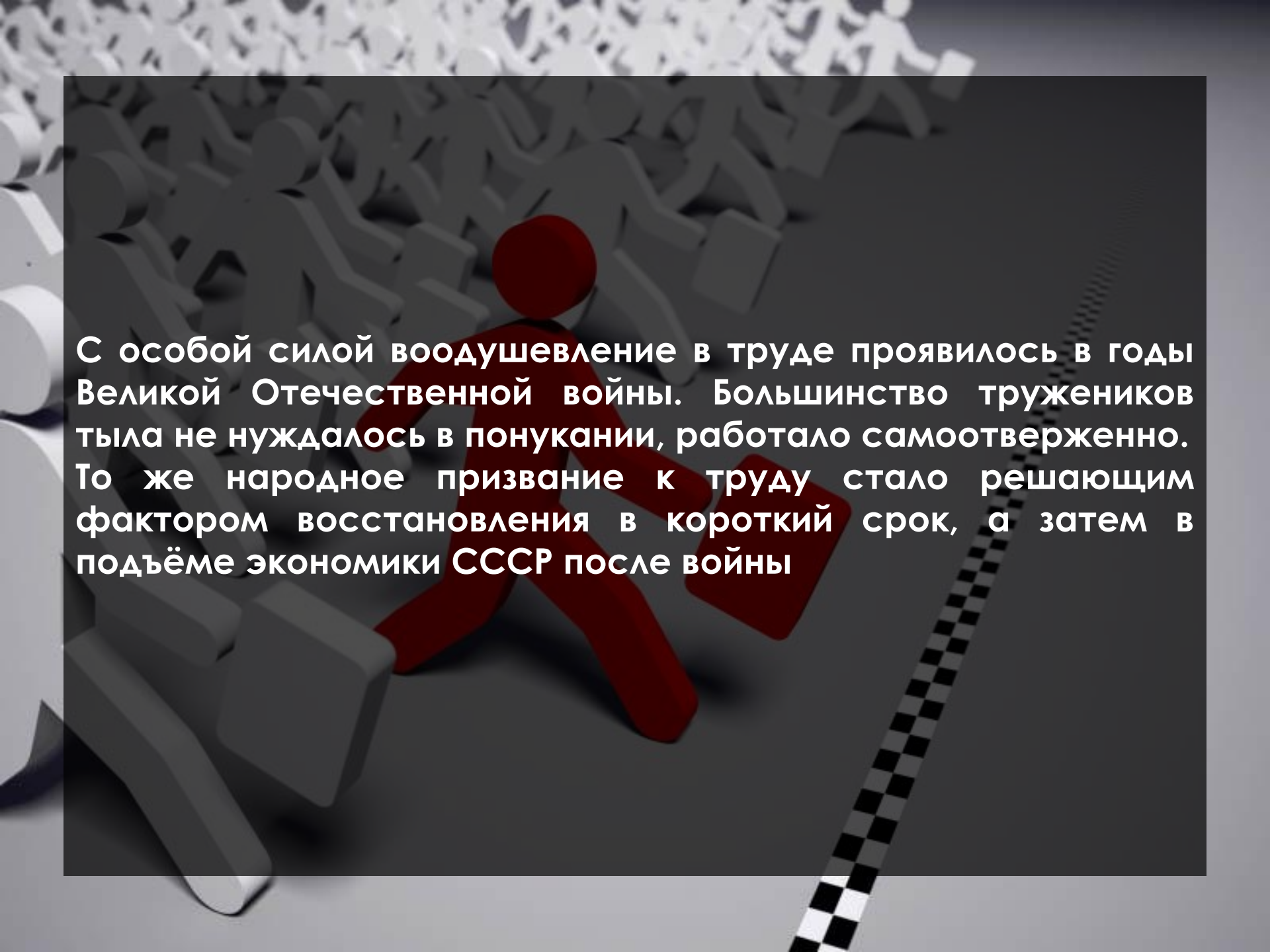
A 3D-rendered scene featuring a large crowd of small, grey, stylized human figures. In the center, a single figure is highlighted in a vibrant red color. The figures appear to be walking or standing on a light-colored surface. In the bottom right corner, a black and white checkered pattern, resembling a race track finish line, extends diagonally across the frame. The overall background is a dark, gradient grey.

Нэп на первых порах давал положительную отдачу: наметился хозяйственный подъём в стране; росла, хотя и медленно, производительность труда; часть предприятий, принадлежавших государству, перешла на хозрасчет; расширились торговля, снабженческо-сбытовая и потребительская кооперация; ослабло давление властей на частный капитал, предпринимательскую деятельность, ограничивающее их возможности. Но так продолжалось

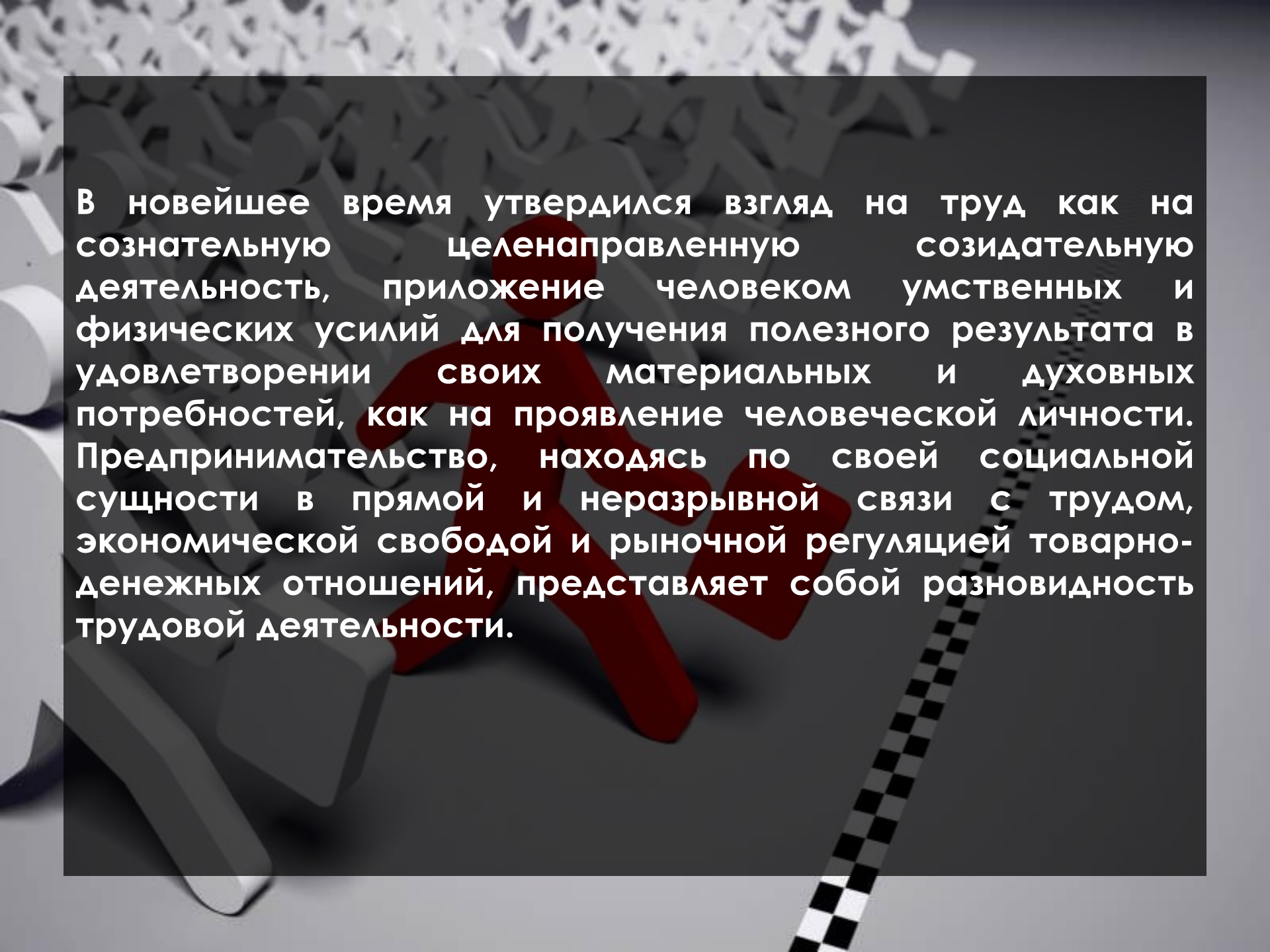
Со второй половины двадцатых годов в СССР возобладала линия на форсирование темпов индустриализации страны и коллективизации сельского хозяйства, наступление социализма «по всему фронту». Происходил намеренный отход от приоритета экономических рычагов в решении хозяйственных задач и соблюдения принципа личной заинтересованности. На практике это привело к свёртыванию нэпа, огосударствлению экономики и директивному планированию, применению чрезвычайных и принудительных мер, в том числе и в использовании трудовых ресурсов, к ограничению индивидуальной трудовой деятельности и подавлению частного предпринимательства.



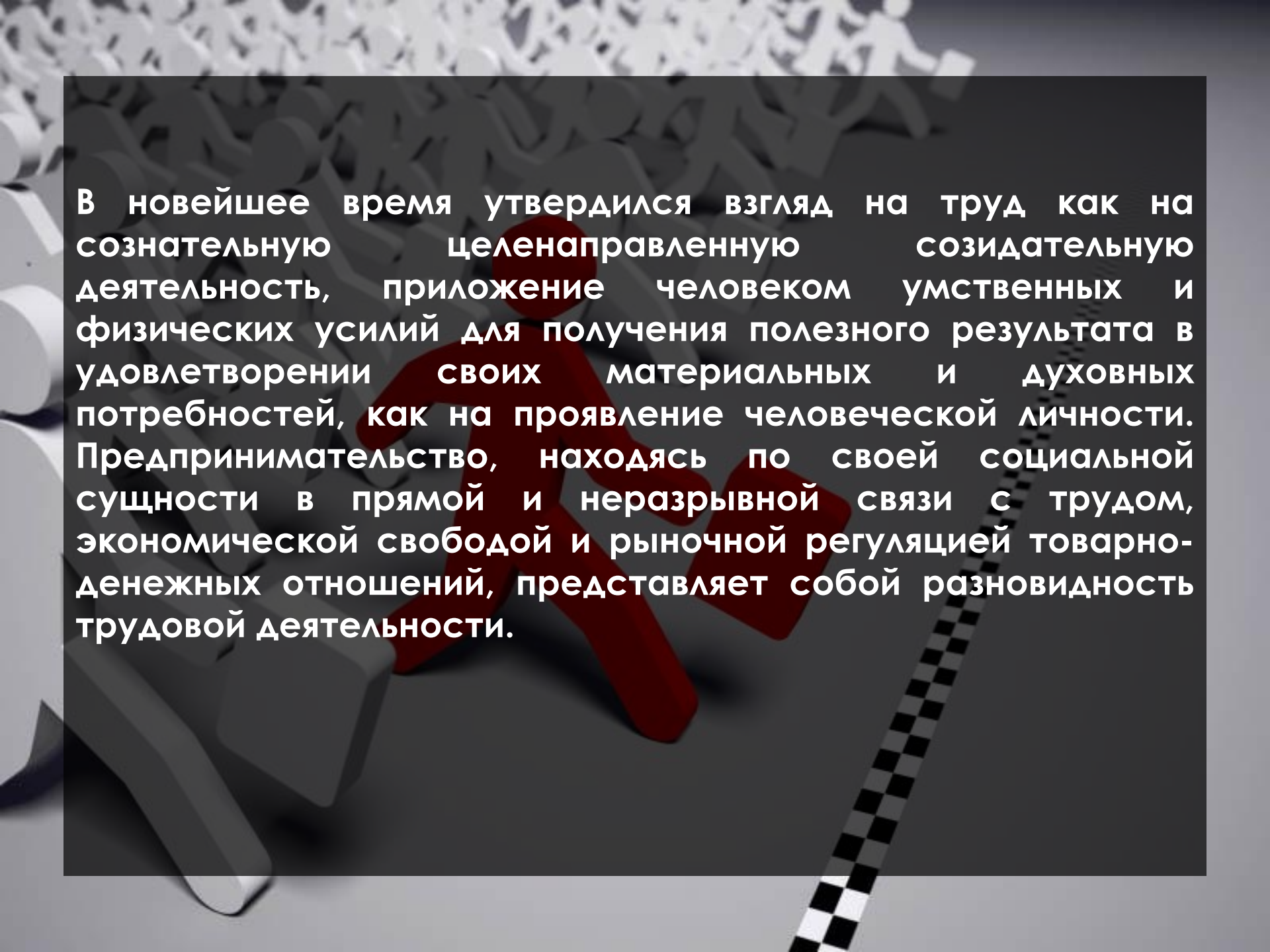
Выбранный курс ослаблял трудовой потенциал страны и расхолаживал основную массу тружеников. В то же время среди рабочих; индустриальных предприятий и крестьян-колхозников находились люди, которых захватывала созидательная атмосфера первых советских пятилеток, вдохновляли масштабы совершаемых перемен и пафос невиданного прежде жизнеустройства. Трудовой энтузиазм этих людей, из которых рекрутировались ряды настоящих ударников, а затем и стахановцев, был неподдельным, связанным с верой в успех социализма.



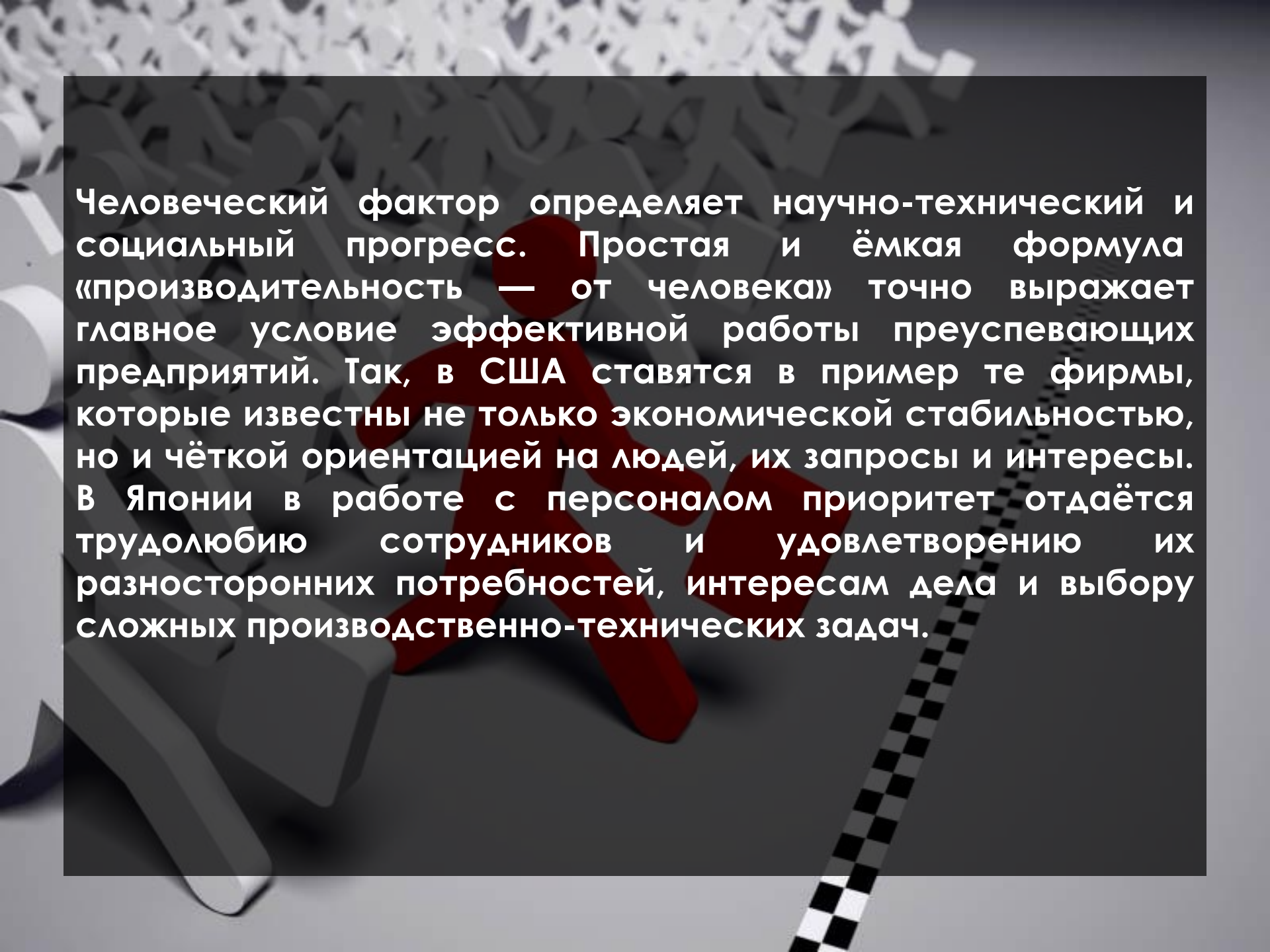
С особой силой воодушевление в труде проявилось в годы Великой Отечественной войны. Большинство тружеников тыла не нуждалось в понукании, работало самоотверженно. То же народное призвание к труду стало решающим фактором восстановления в короткий срок, а затем в подъёме экономики СССР после войны




В новейшее время утвердился взгляд на труд как на сознательную целенаправленную созидательную деятельность, приложение человеком умственных и физических усилий для получения полезного результата в удовлетворении своих материальных и духовных потребностей, как на проявление человеческой личности. Предпринимательство, находясь по своей социальной сущности в прямой и неразрывной связи с трудом, экономической свободой и рыночной регуляцией товарно-денежных отношений, представляет собой разновидность трудовой деятельности.



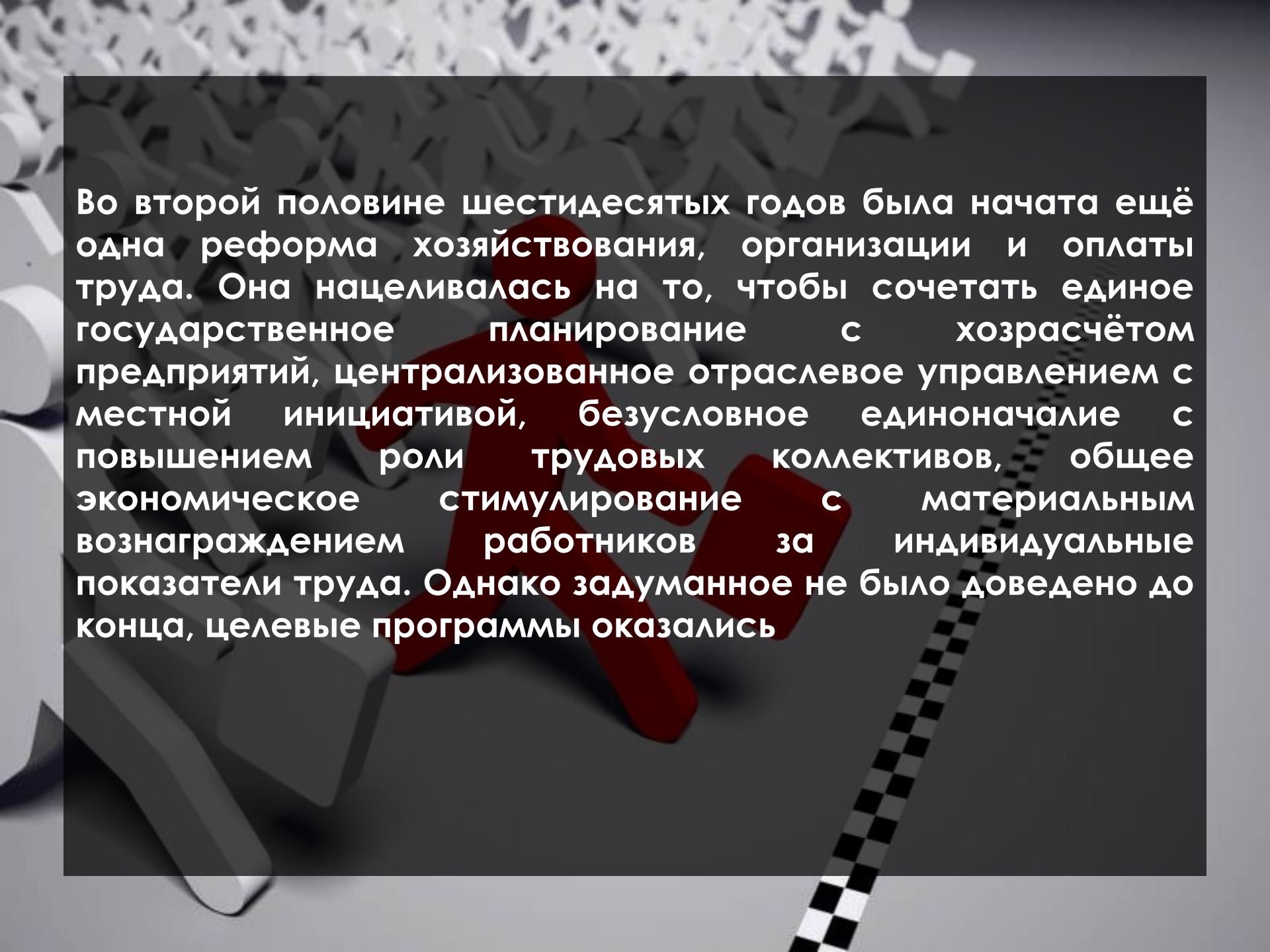
В новейшее время утвердился взгляд на труд как на сознательную целенаправленную созидательную деятельность, приложение человеком умственных и физических усилий для получения полезного результата в удовлетворении своих материальных и духовных потребностей, как на проявление человеческой личности. Предпринимательство, находясь по своей социальной сущности в прямой и неразрывной связи с трудом, экономической свободой и рыночной регуляцией товарно-денежных отношений, представляет собой разновидность трудовой деятельности.



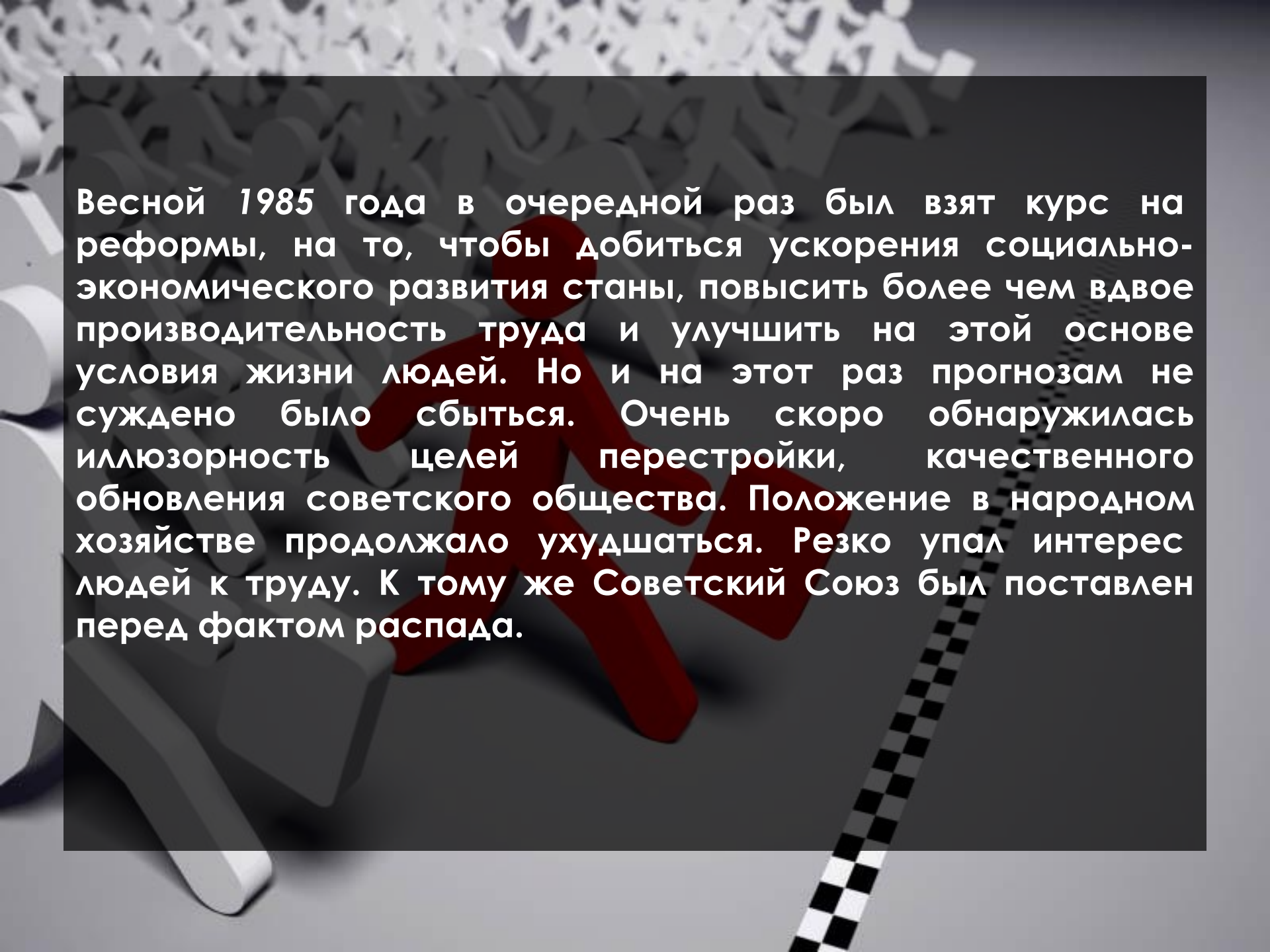
Человеческий фактор определяет научно-технический и социальный прогресс. Простая и ёмкая формула «производительность — от человека» точно выражает главное условие эффективной работы преуспевающих предприятий. Так, в США ставятся в пример те фирмы, которые известны не только экономической стабильностью, но и чёткой ориентацией на людей, их запросы и интересы. В Японии в работе с персоналом приоритет отдаётся трудолюбию сотрудников и удовлетворению их разносторонних потребностей, интересам дела и выбору сложных производственно-технических задач.



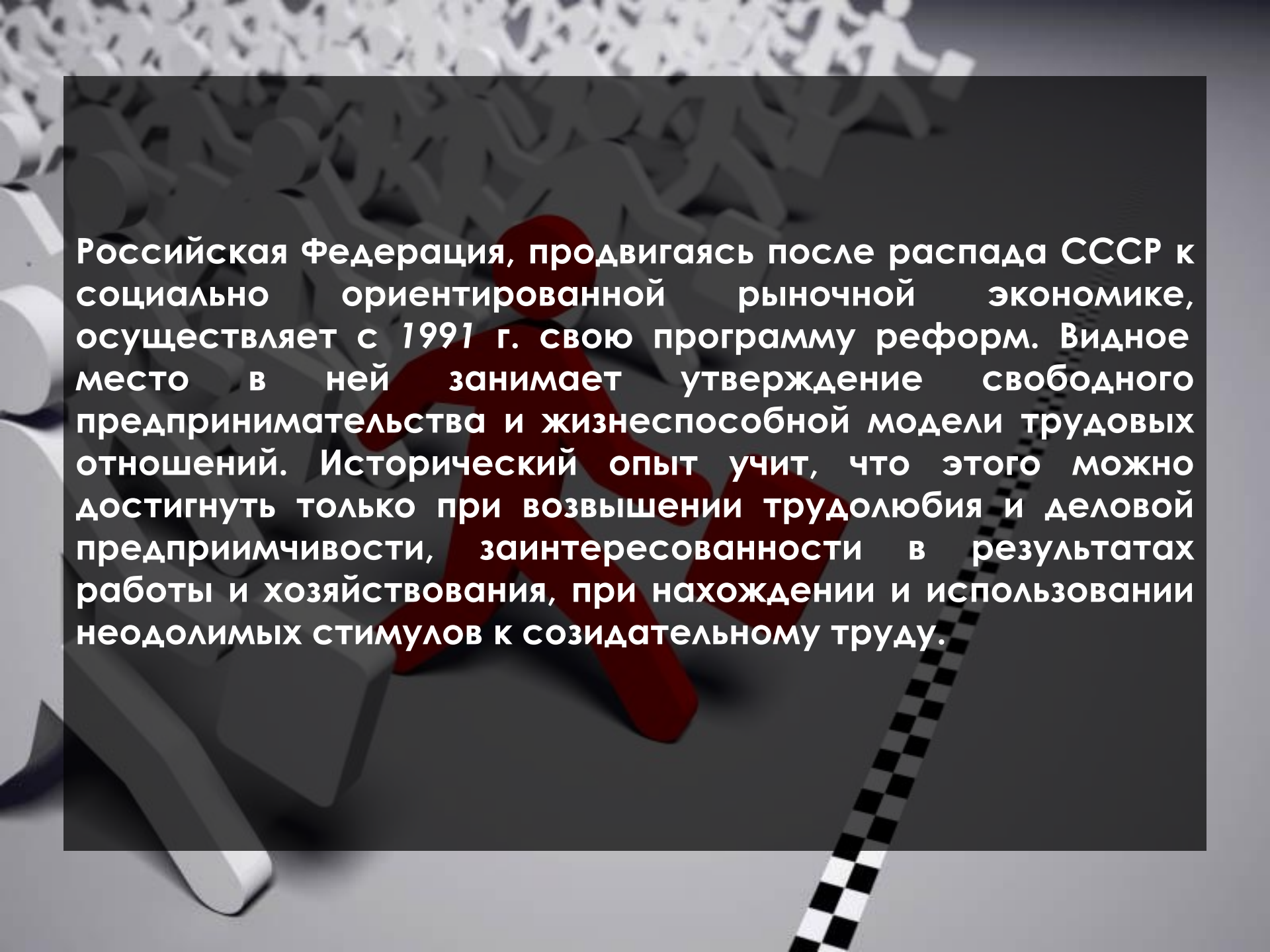
С середины пятидесятых годов в СССР вместе с осуждением тоталитаризма, идеологии устрашения и произвола делались шаги в сторону восстановления принципа материальной заинтересованности в результатах работы. Признавалось необходимым увеличить оплату, упорядочить организацию и нормирование труда, поддерживать изобретателей и рационализаторов в их стремлении содействовать научно-техническому прогрессу. Но по-прежнему основные надежды возлагались на энтузиазм, социалистическое соревнование. Прилагались усилия к тому, чтобы придать массовый характер движению за коммунистическое отношение к труду.



Во второй половине шестидесятых годов была начата ещё одна реформа хозяйствования, организации и оплаты труда. Она нацеливалась на то, чтобы сочетать единое государственное планирование с хозрасчётом предприятий, централизованное отраслевое управление с местной инициативой, безусловное единоначалие с повышением роли трудовых коллективов, общее экономическое стимулирование с материальным вознаграждением работников за индивидуальные показатели труда. Однако задуманное не было доведено до конца, целевые программы оказались



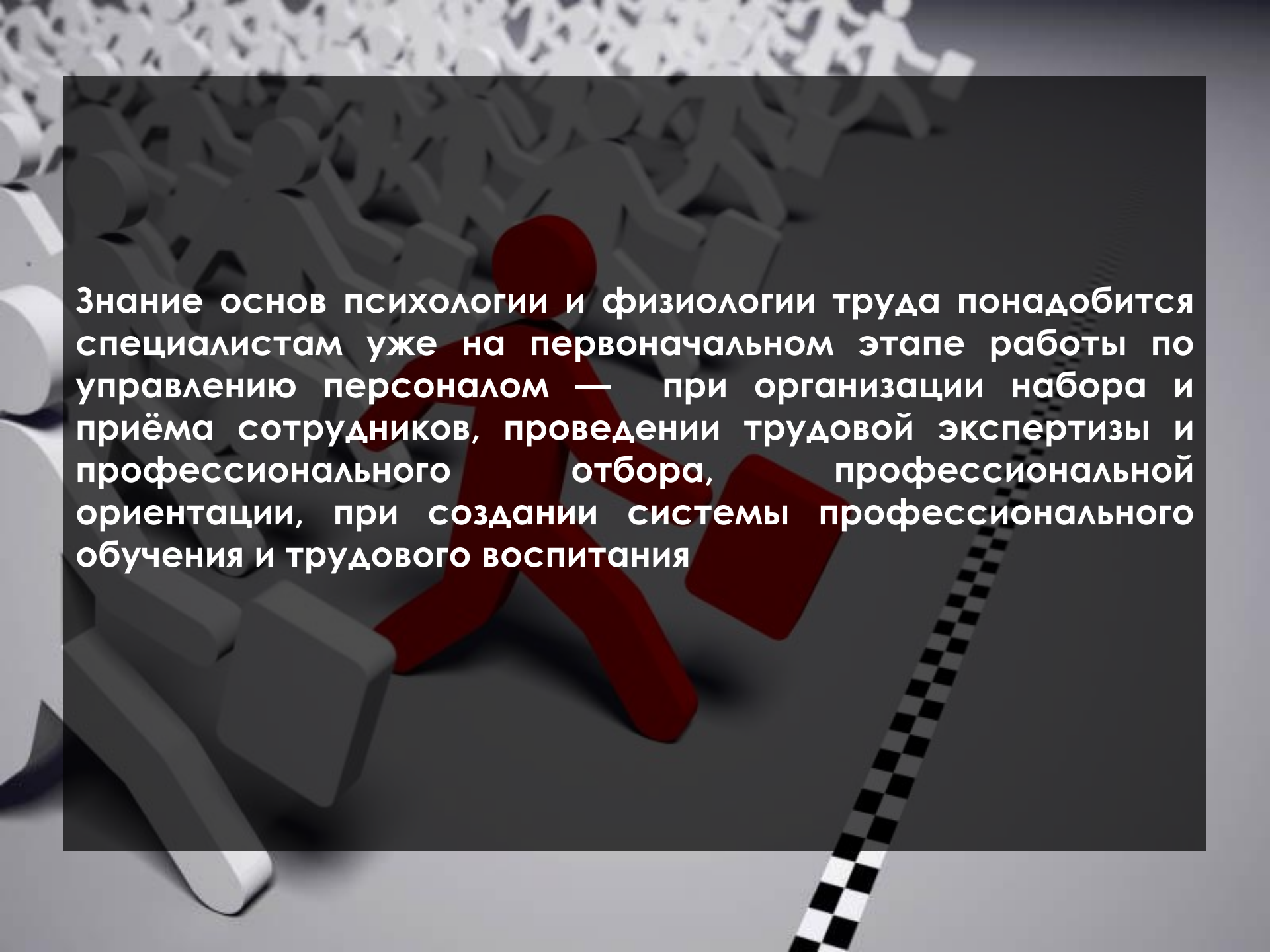
Весной 1985 года в очередной раз был взят курс на реформы, на то, чтобы добиться ускорения социально-экономического развития страны, повысить более чем вдвое производительность труда и улучшить на этой основе условия жизни людей. Но и на этот раз прогнозам не суждено было сбыться. Очень скоро обнаружилась иллюзорность целей перестройки, качественного обновления советского общества. Положение в народном хозяйстве продолжало ухудшаться. Резко упал интерес людей к труду. К тому же Советский Союз был поставлен перед фактом распада.



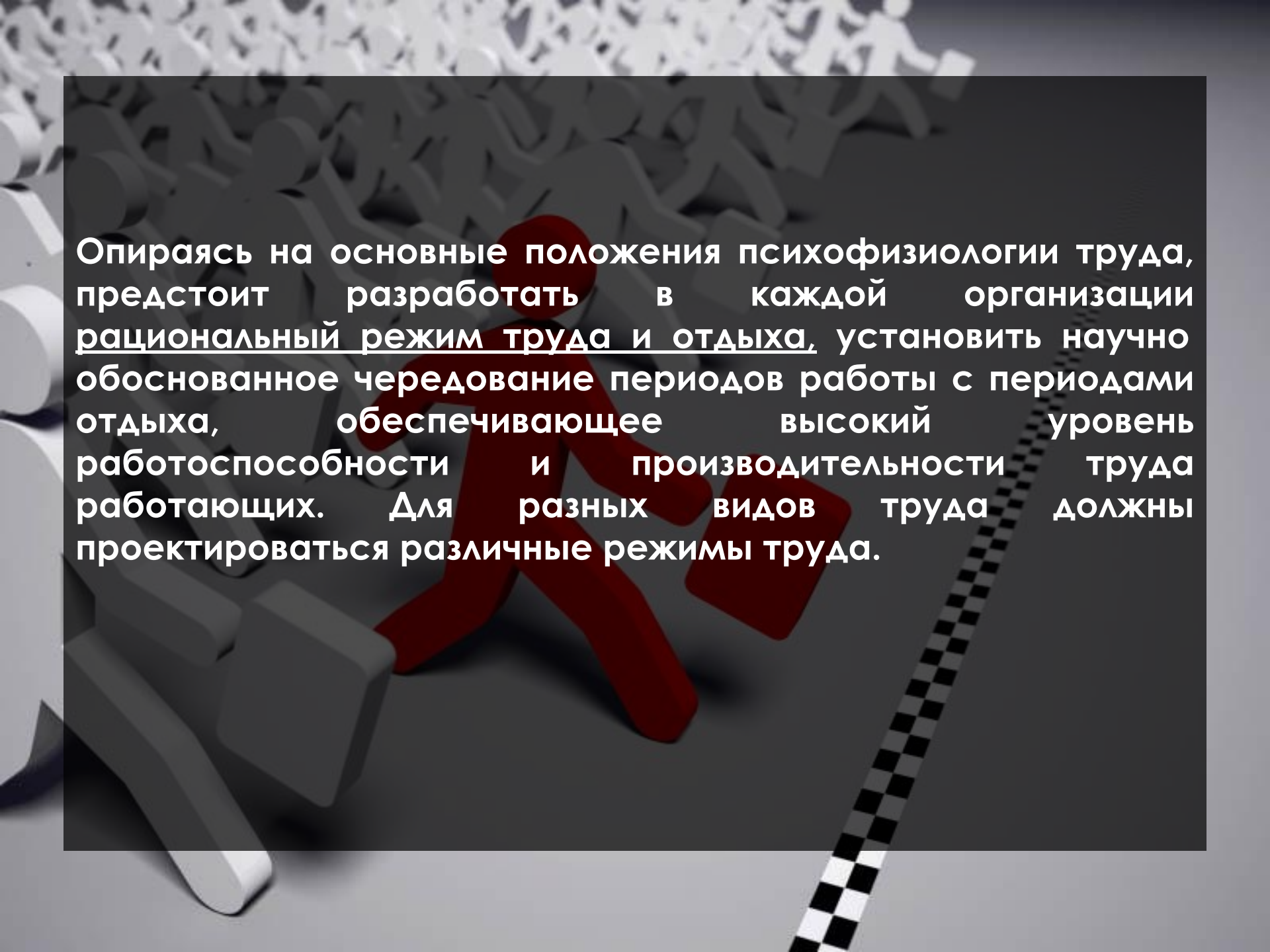
Российская Федерация, продвигаясь после распада СССР к социально ориентированной рыночной экономике, осуществляет с 1991 г. свою программу реформ. Видное место в ней занимает утверждение свободного предпринимательства и жизнеспособной модели трудовых отношений. Исторический опыт учит, что этого можно достигнуть только при возвышении трудолюбия и деловой предприимчивости, заинтересованности в результатах работы и хозяйствования, при нахождении и использовании неодолимых стимулов к созидательному труду.

1.2. Психофизиология трудовых процессов и

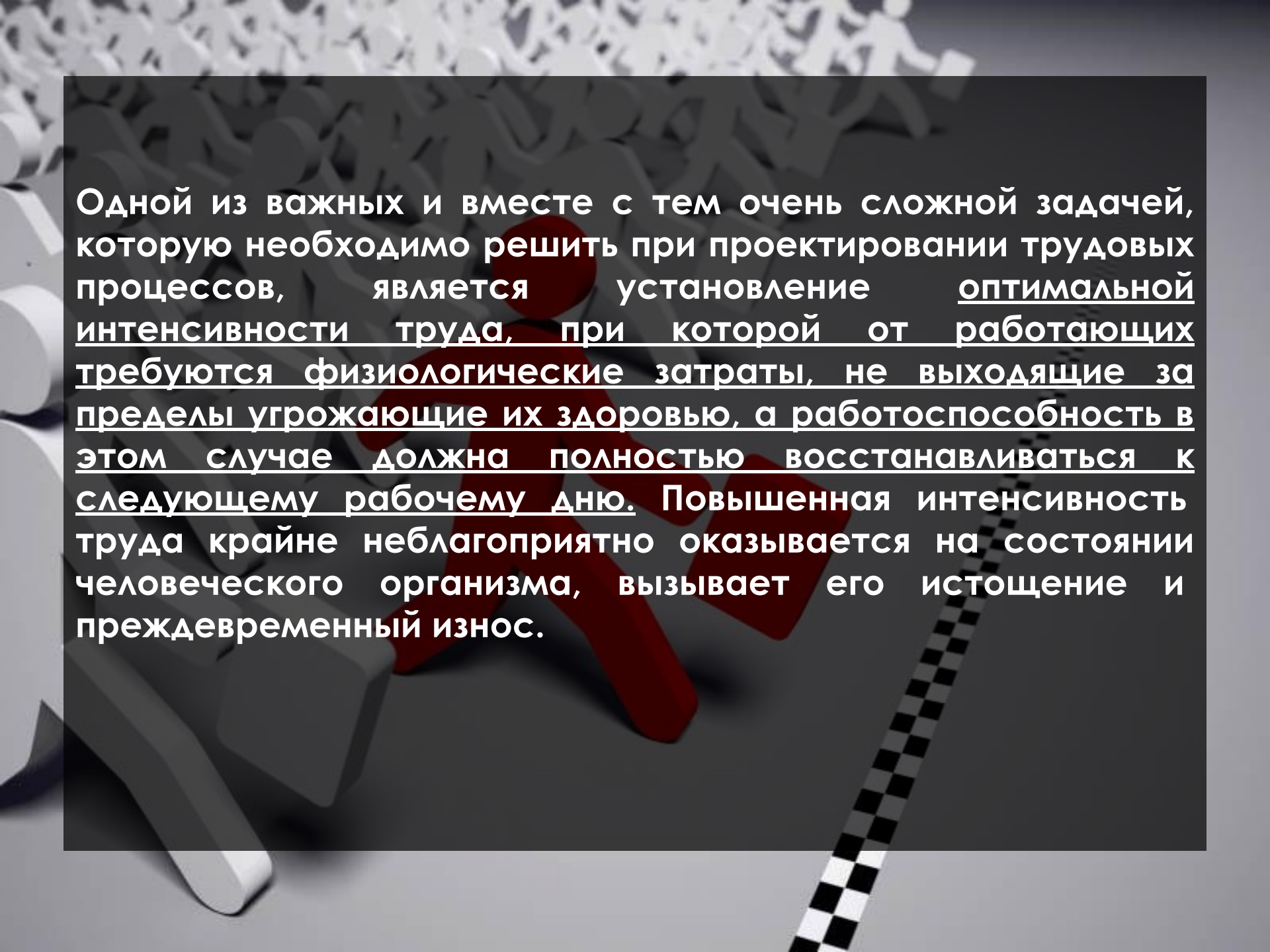
Научный подход к формированию систем управления персоналом предполагает необходимость учёта требований физиологии и психологии к рациональной организации трудовой деятельности работающих. Специалистам по управлению персоналом при решении многих задач потребуется знание основ физиологии и психологии труда, помощь в решении этих задач со стороны физиологов, психологов, гигиенистов труда.



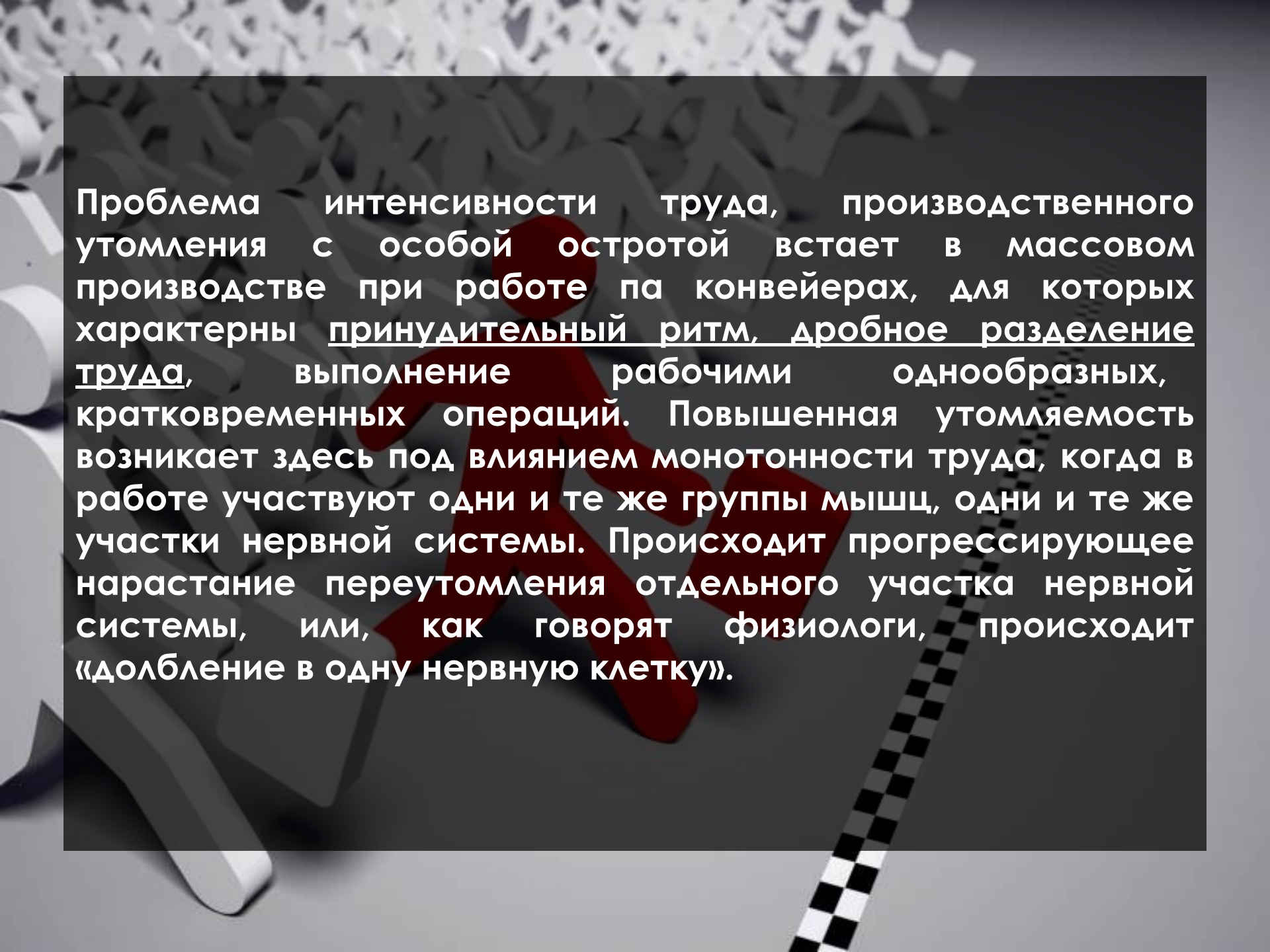
Знание основ психологии и физиологии труда понадобится специалистам уже на первоначальном этапе работы по управлению персоналом — при организации набора и приёма сотрудников, проведении трудовой экспертизы и профессионального отбора, профессиональной ориентации, при создании системы профессионального обучения и трудового воспитания



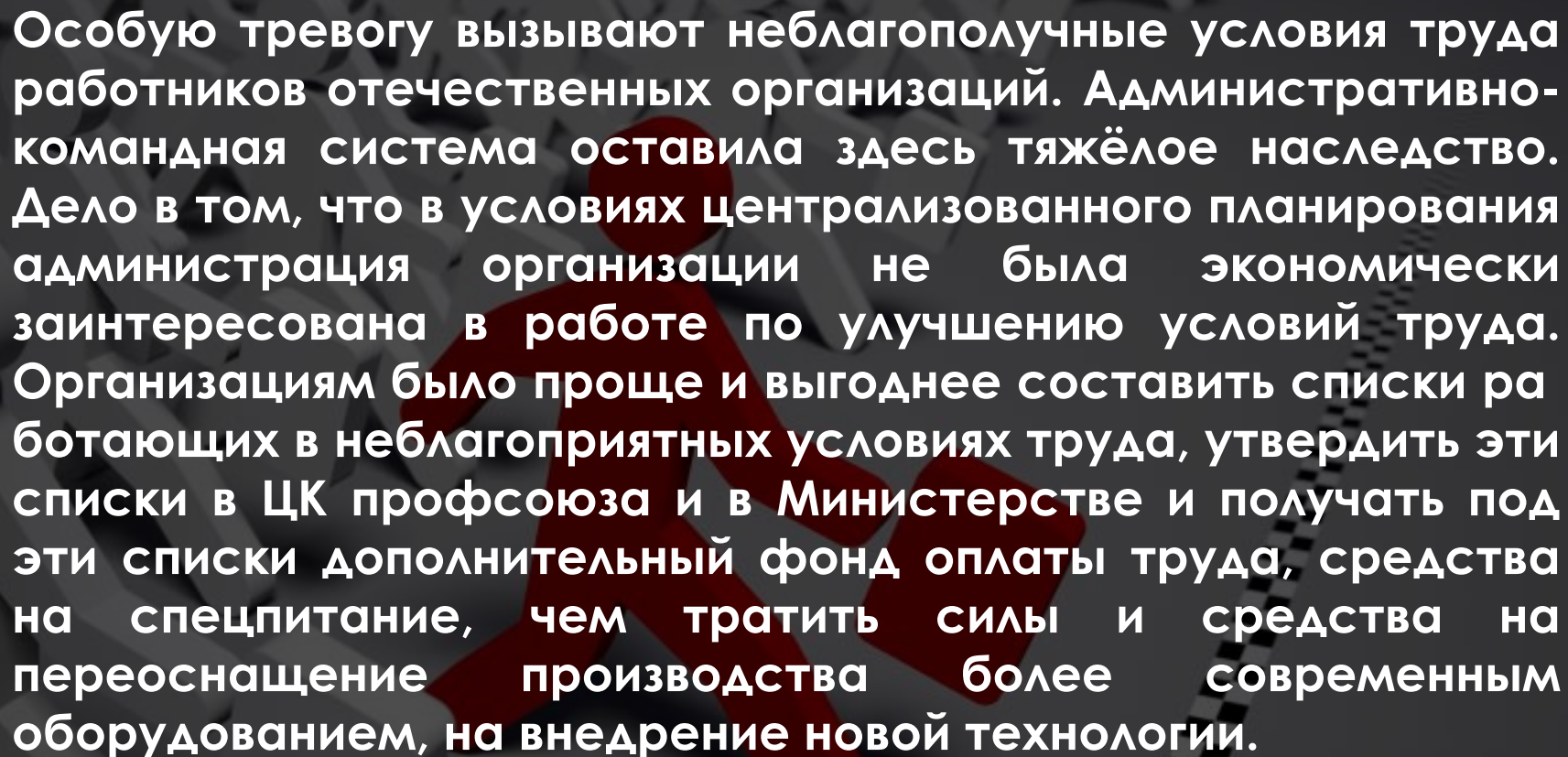
Опираясь на основные положения психофизиологии труда, предстоит разработать в каждой организации рациональный режим труда и отдыха, установить научно обоснованное чередование периодов работы с периодами отдыха, обеспечивающее высокий уровень работоспособности и производительности труда работающих. Для разных видов труда должны проектироваться различные режимы труда.



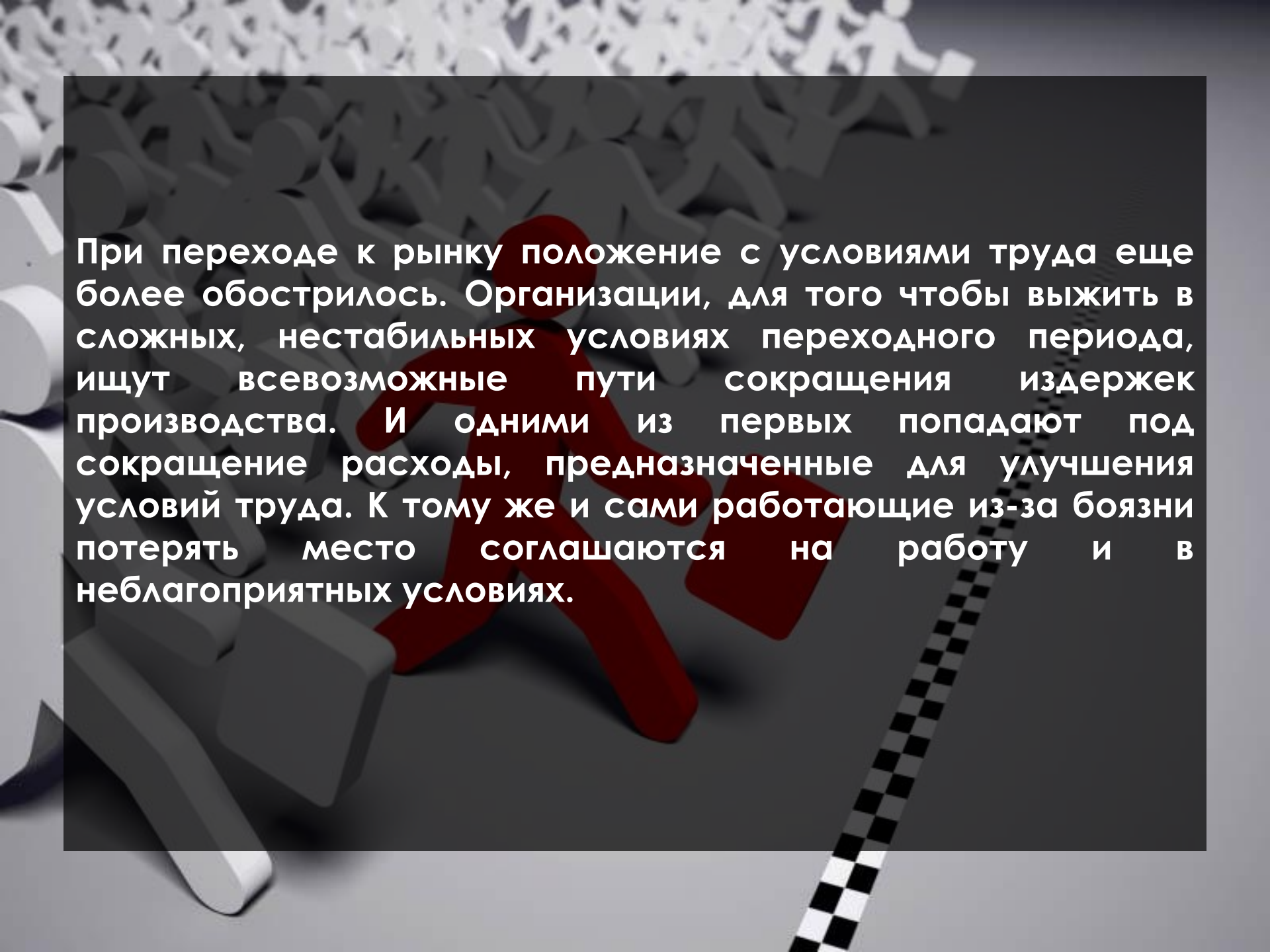
Одной из важных и вместе с тем очень сложной задачей, которую необходимо решить при проектировании трудовых процессов, является установление оптимальной интенсивности труда, при которой от работающих требуются физиологические затраты, не выходящие за пределы угрожающие их здоровью, а работоспособность в этом случае должна полностью восстанавливаться к следующему рабочему дню. Повышенная интенсивность труда крайне неблагоприятно оказывается на состоянии человеческого организма, вызывает его истощение и преждевременный износ.



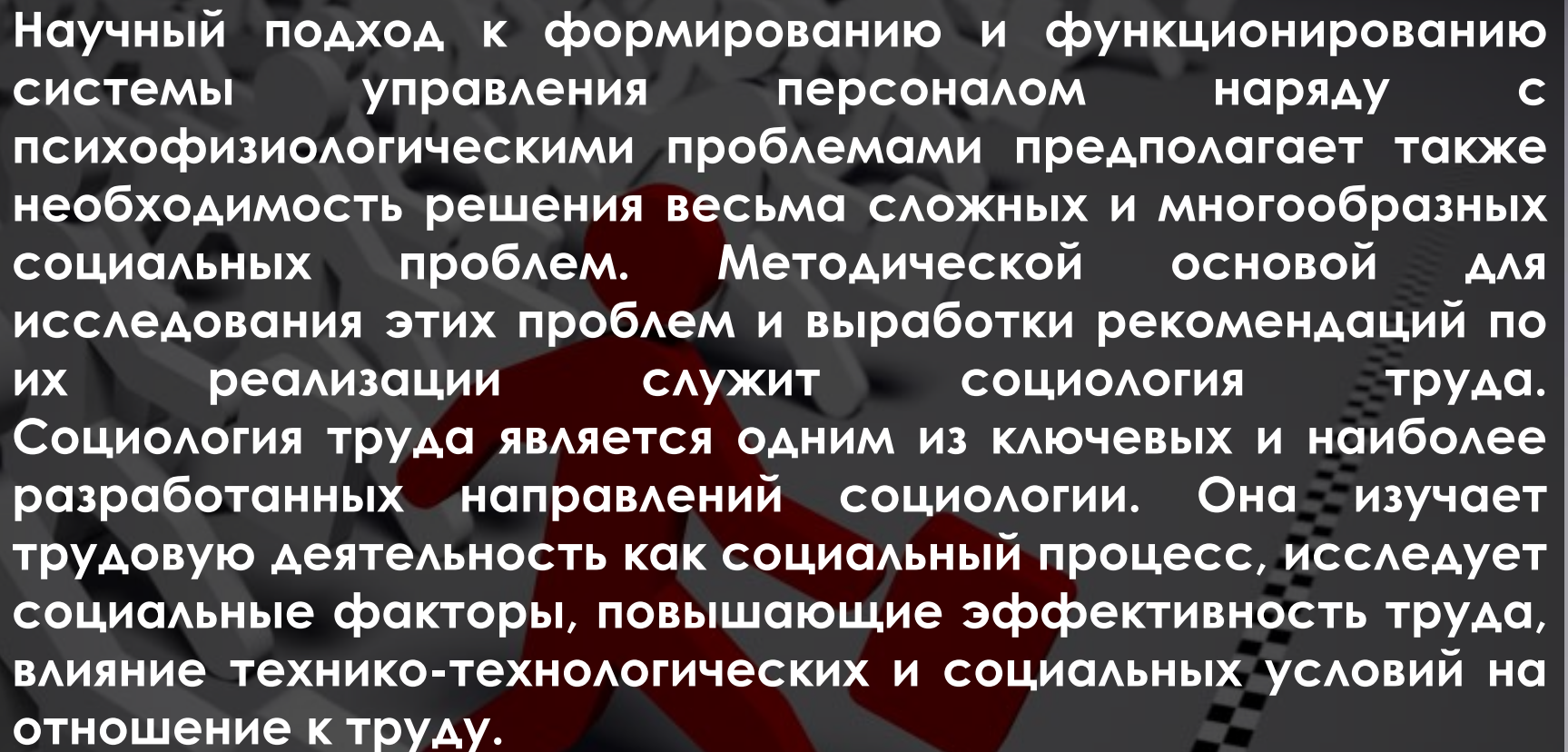
Проблема интенсивности труда, производственного утомления с особой остротой встает в массовом производстве при работе на конвейерах, для которых характерны принудительный ритм, дробное разделение труда, выполнение рабочими однообразных, кратковременных операций. Повышенная утомляемость возникает здесь под влиянием монотонности труда, когда в работе участвуют одни и те же группы мышц, одни и те же участки нервной системы. Происходит прогрессирующее нарастание переутомления отдельного участка нервной системы, или, как говорят физиологи, происходит «долбление в одну нервную клетку».



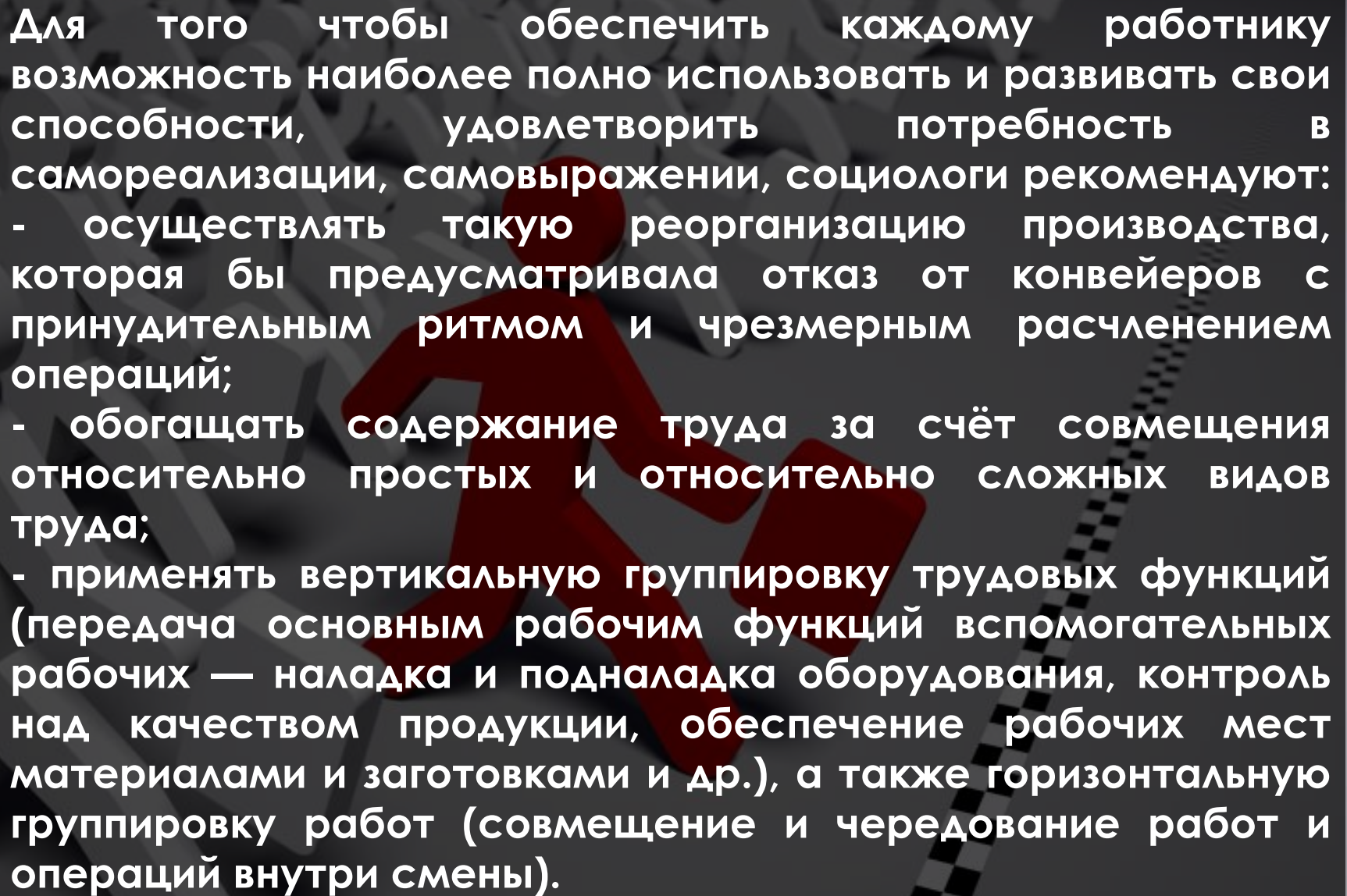
Особую тревогу вызывают неблагоприятные условия труда работников отечественных организаций. Административно-командная система оставила здесь тяжёлое наследство. Дело в том, что в условиях централизованного планирования администрация организации не была экономически заинтересована в работе по улучшению условий труда. Организациям было проще и выгоднее составить списки работающих в неблагоприятных условиях труда, утвердить эти списки в ЦК профсоюза и в Министерстве и получать под эти списки дополнительный фонд оплаты труда, средства на спецпитание, чем тратить силы и средства на переоснащение производства более современным оборудованием, на внедрение новой технологии.



При переходе к рынку положение с условиями труда еще более обострилось. Организации, для того чтобы выжить в сложных, нестабильных условиях переходного периода, ищут всевозможные пути сокращения издержек производства. И одними из первых попадают под сокращение расходы, предназначенные для улучшения условий труда. К тому же и сами работающие из-за боязни потерять место соглашаются на работу и в неблагоприятных условиях.

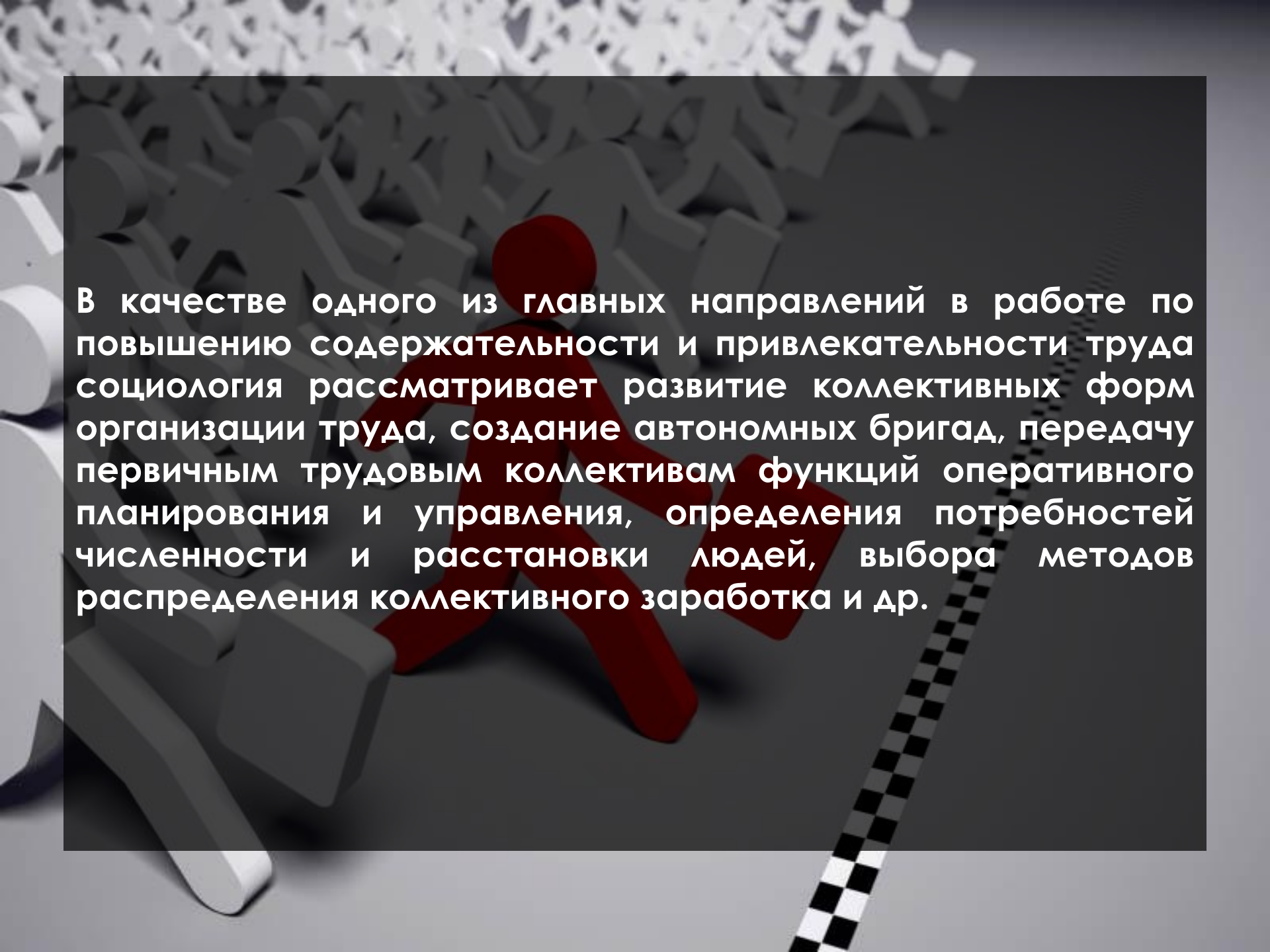
A 3D rendered scene featuring a red stick figure in the center, a grey computer keyboard on the left, and a black and white checkered flag on the right. The background is a dark grey surface with a subtle pattern of small white cubes.

Научный подход к формированию и функционированию системы управления персоналом наряду с психофизиологическими проблемами предполагает также необходимость решения весьма сложных и многообразных социальных проблем. Методической основой для исследования этих проблем и выработки рекомендаций по их реализации служит социология труда. Социология труда является одним из ключевых и наиболее разработанных направлений социологии. Она изучает трудовую деятельность как социальный процесс, исследует социальные факторы, повышающие эффективность труда, влияние технико-технологических и социальных условий на отношение к труду.

The background of the slide features a stylized illustration of a person in a red silhouette running on a grey track. A black and white checkered flag is positioned at the bottom right, suggesting a race or a goal. The overall theme is speed and achievement.

Для того чтобы обеспечить каждому работнику возможность наиболее полно использовать и развивать свои способности, удовлетворить потребность в самореализации, самовыражении, социологи рекомендуют:

- осуществлять такую реорганизацию производства, которая бы предусматривала отказ от конвейеров с принудительным ритмом и чрезмерным расчленением операций;
- обогащать содержание труда за счёт совмещения относительно простых и относительно сложных видов труда;
- применять вертикальную группировку трудовых функций (передача основным рабочим функций вспомогательных рабочих — наладка и подналадка оборудования, контроль над качеством продукции, обеспечение рабочих мест материалами и заготовками и др.), а также горизонтальную группировку работ (совмещение и чередование работ и операций внутри смены).



В качестве одного из главных направлений в работе по повышению содержательности и привлекательности труда социология рассматривает развитие коллективных форм организации труда, создание автономных бригад, передачу первичным трудовым коллективам функций оперативного планирования и управления, определения потребностей численности и расстановки людей, выбора методов распределения коллективного заработка и др.

Как повысить эффективность использования «человеческого фактора» в современных условиях? Прежде всего, необходимо создать возможности для профессионального роста каждого работника, обеспечения его уверенности в будущем, для формирования хороших взаимоотношений и настроения в трудовых коллективах. Здесь социологи предлагают:

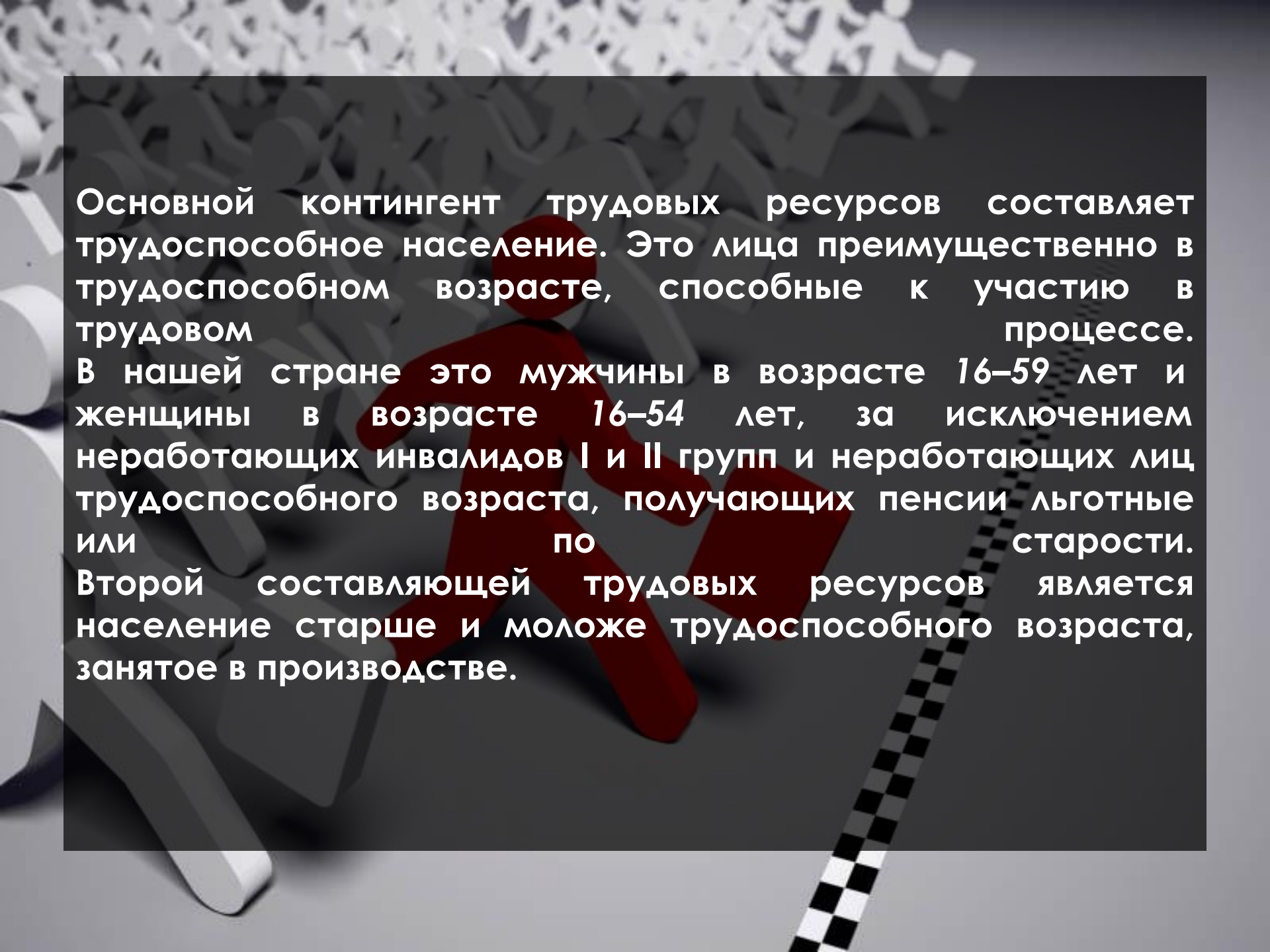
- разрабатывать и осуществлять программы профессионального продвижения для различных категорий персонала;
- создавать резерв на выдвижение по службе;
- ограничивать приём со стороны на престижные должности;
- формировать в трудовых коллективах благоприятную морально-психологическую обстановку, предусматривающую ломку крутых иерархических лестниц, уважительное отношение вышестоящих по должности к остальным работающим, проведение совместных вечеров отдыха работников и членов администрации, туристических и спортивных мероприятий и т.п.

1.3. Трудовые ресурсы, проблема занятости и управление трудовыми ресурсами

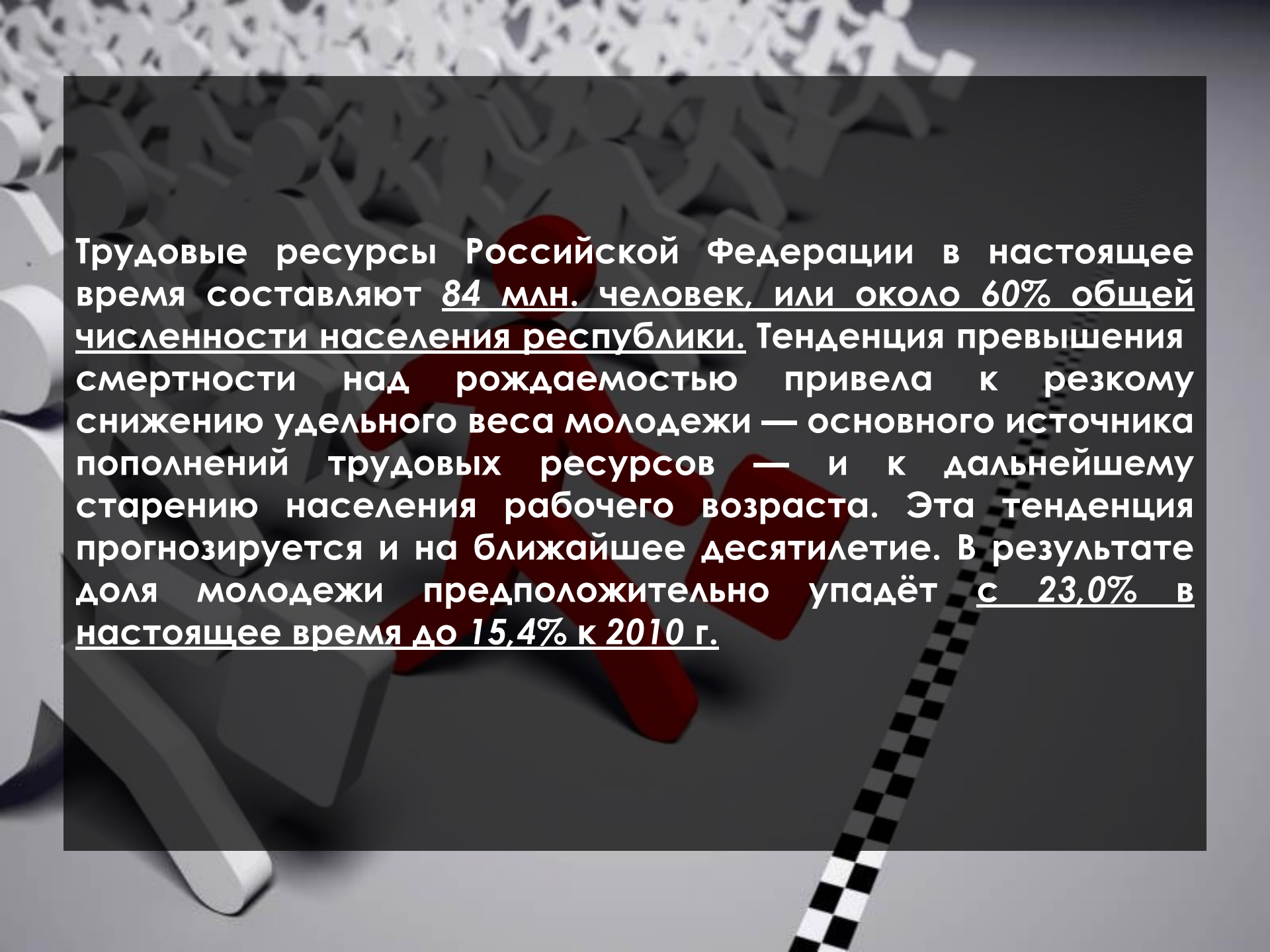
Независимо от целей использования трудовые ресурсы можно рассматривать как экономическую и планово-учётную категорию.

Трудовые ресурсы как экономическая категория отражают отношения по поводу населения, обладающего физическими и интеллектуальными способностями в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы.

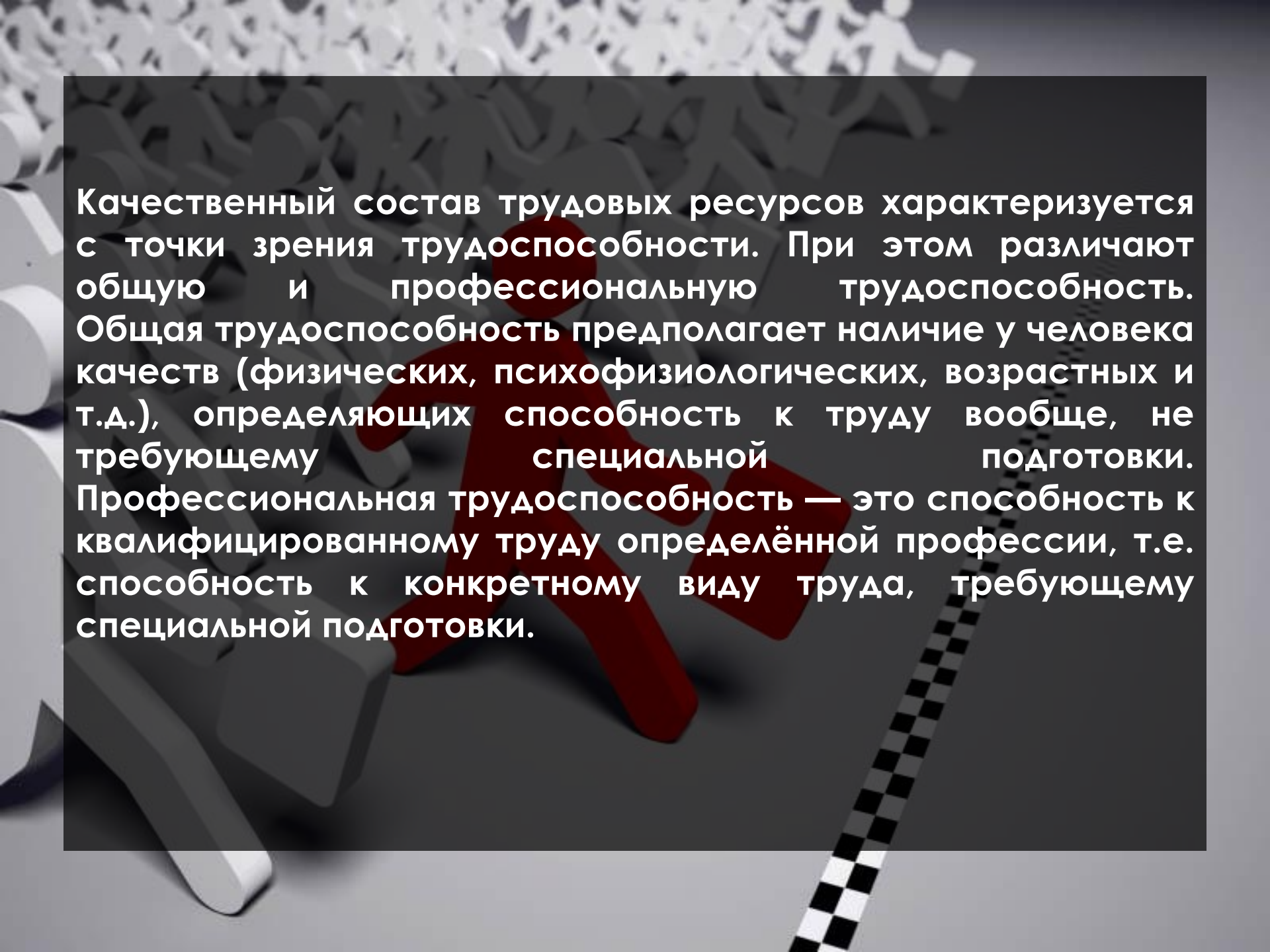
Трудовые ресурсы как планово-учётная категория представляют население в трудоспособном возрасте — как занятое, так и не занятое в общественном производстве.



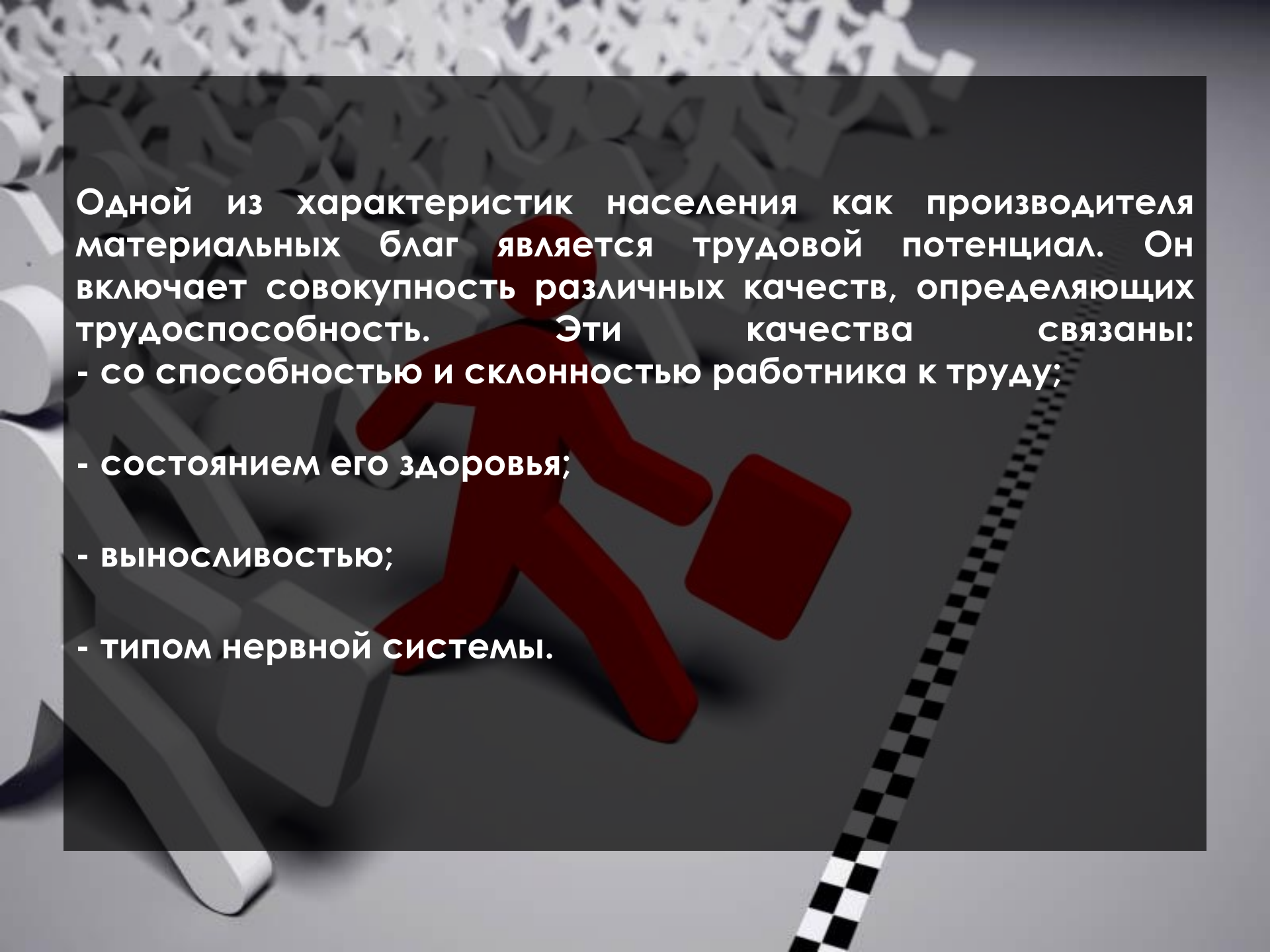
Основной контингент трудовых ресурсов составляет трудоспособное население. Это лица преимущественно в трудоспособном возрасте, способные к участию в трудовом процессе. В нашей стране это мужчины в возрасте 16–59 лет и женщины в возрасте 16–54 лет, за исключением неработающих инвалидов I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии льготные или по старости. Второй составляющей трудовых ресурсов является население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в производстве.



Трудовые ресурсы Российской Федерации в настоящее время составляют 84 млн. человек, или около 60% общей численности населения республики. Тенденция превышения смертности над рождаемостью привела к резкому снижению удельного веса молодежи — основного источника пополнений трудовых ресурсов — и к дальнейшему старению населения рабочего возраста. Эта тенденция прогнозируется и на ближайшее десятилетие. В результате доля молодежи предположительно упадёт с 23,0% в настоящее время до 15,4% к 2010 г.

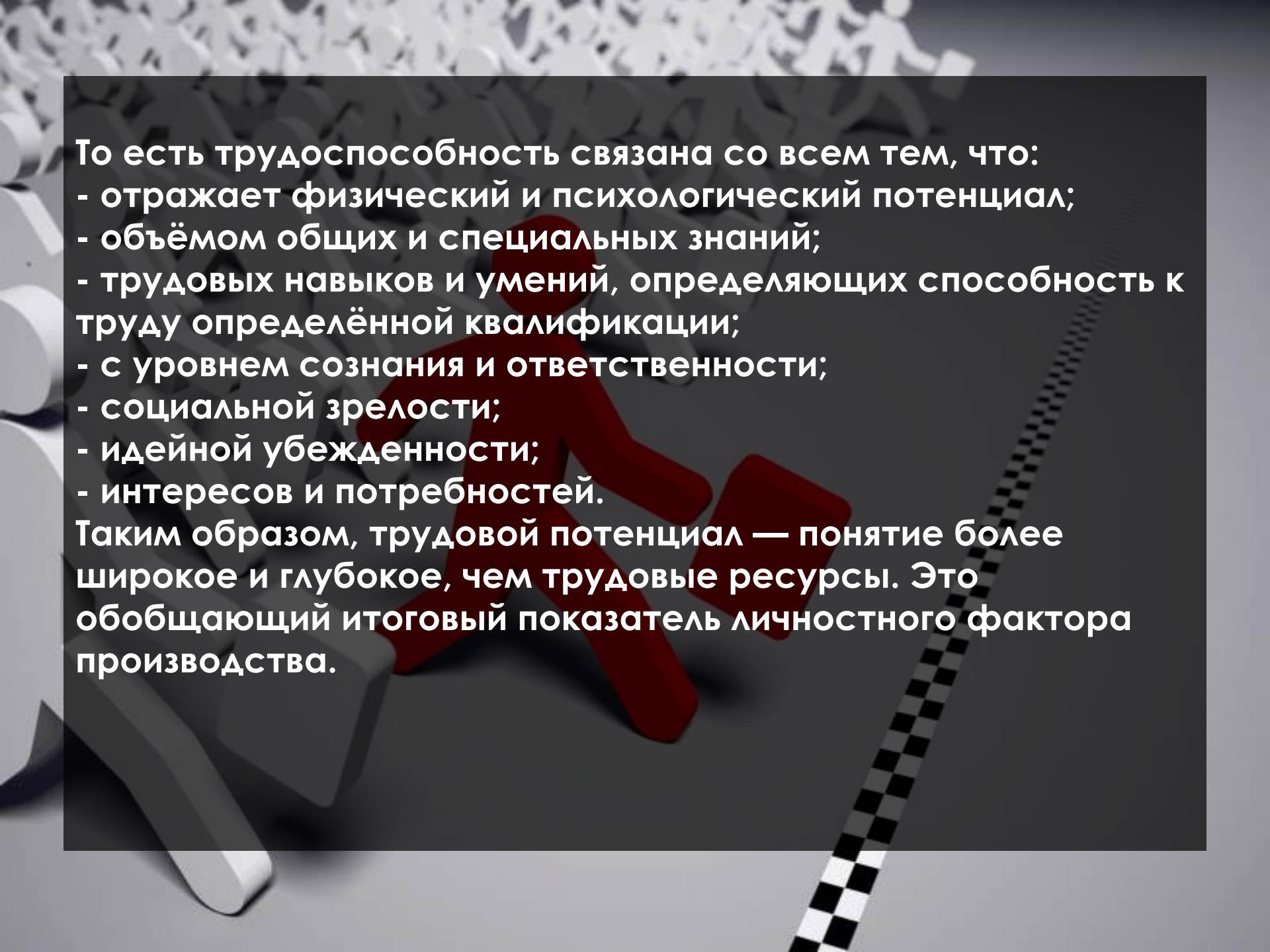


Качественный состав трудовых ресурсов характеризуется с точки зрения трудоспособности. При этом различают общую и профессиональную трудоспособность. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека качеств (физических, психофизиологических, возрастных и т.д.), определяющих способность к труду вообще, не требующему специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность — это способность к квалифицированному труду определённой профессии, т.е. способность к конкретному виду труда, требующему специальной подготовки.



Одной из характеристик населения как производителя материальных благ является трудовой потенциал. Он включает совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность. Эти качества связаны:

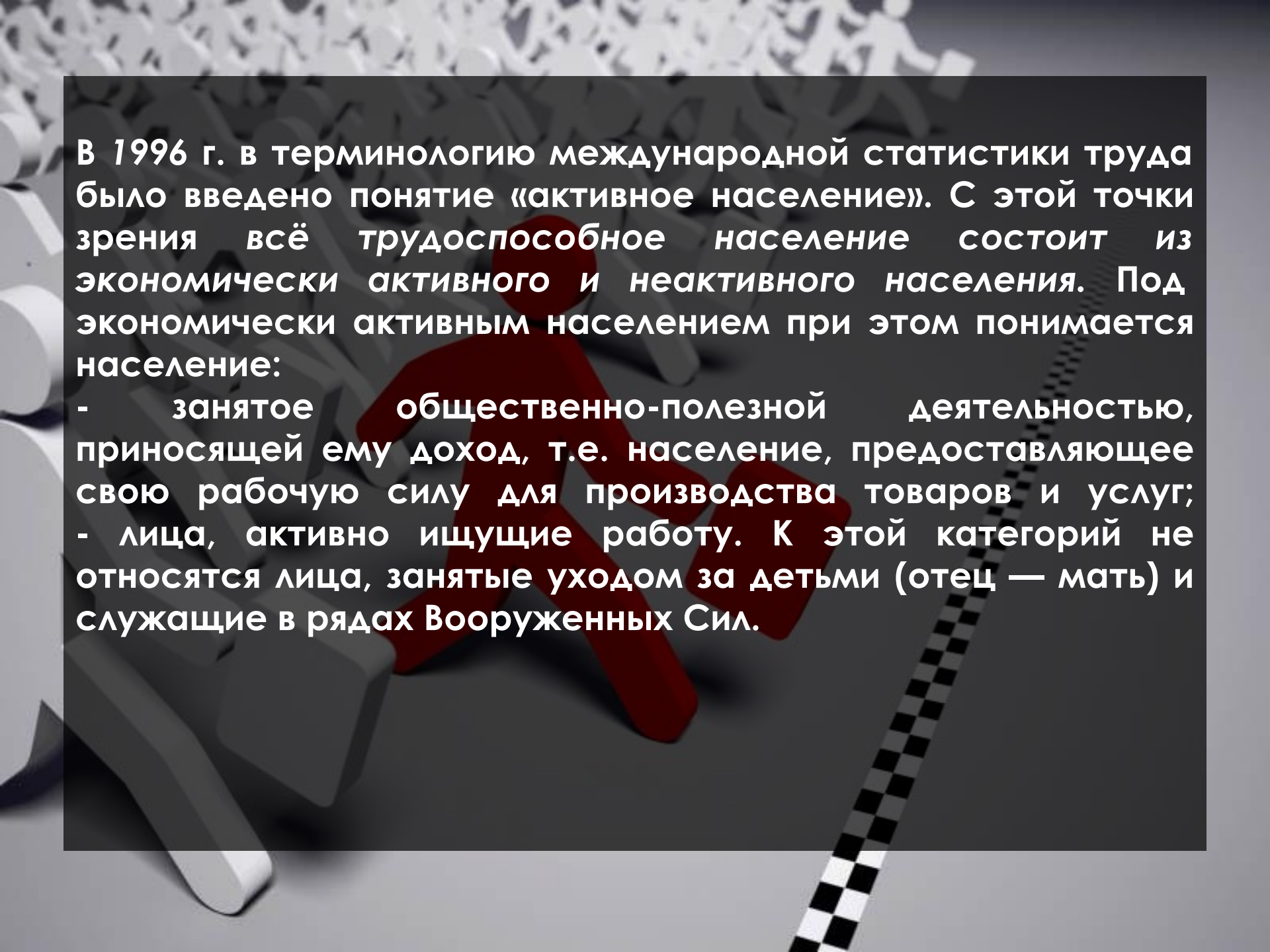
- со способностью и склонностью работника к труду;
- состоянием его здоровья;
- выносливостью;
- типом нервной системы.



То есть трудоспособность связана со всем тем, что:

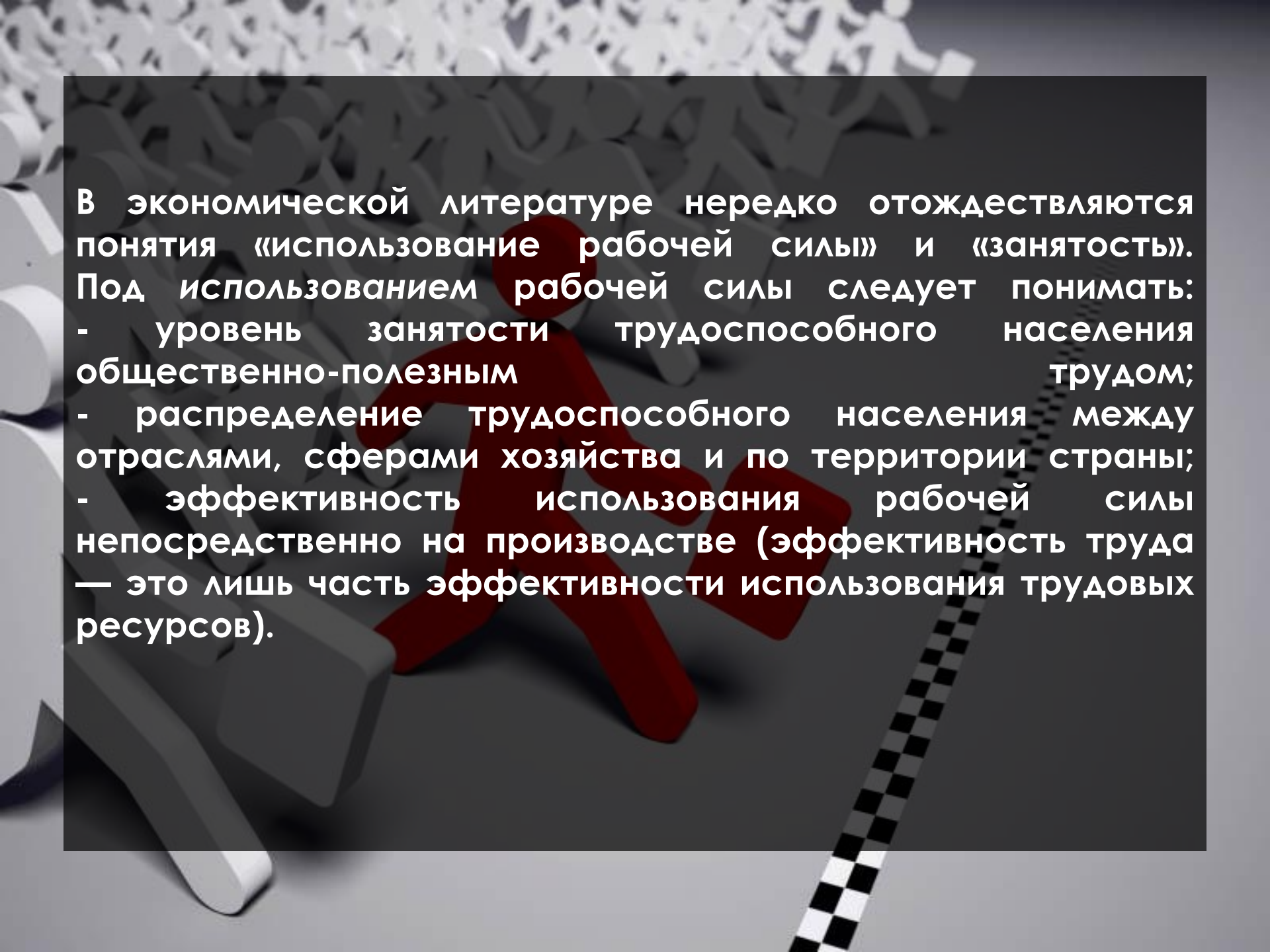
- отражает физический и психологический потенциал;
- объёмом общих и специальных знаний;
- трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду определённой квалификации;
- с уровнем сознания и ответственности;
- социальной зрелости;
- идейной убежденности;
- интересов и потребностей.

Таким образом, трудовой потенциал — понятие более широкое и глубокое, чем трудовые ресурсы. Это обобщающий итоговый показатель личностного фактора производства.



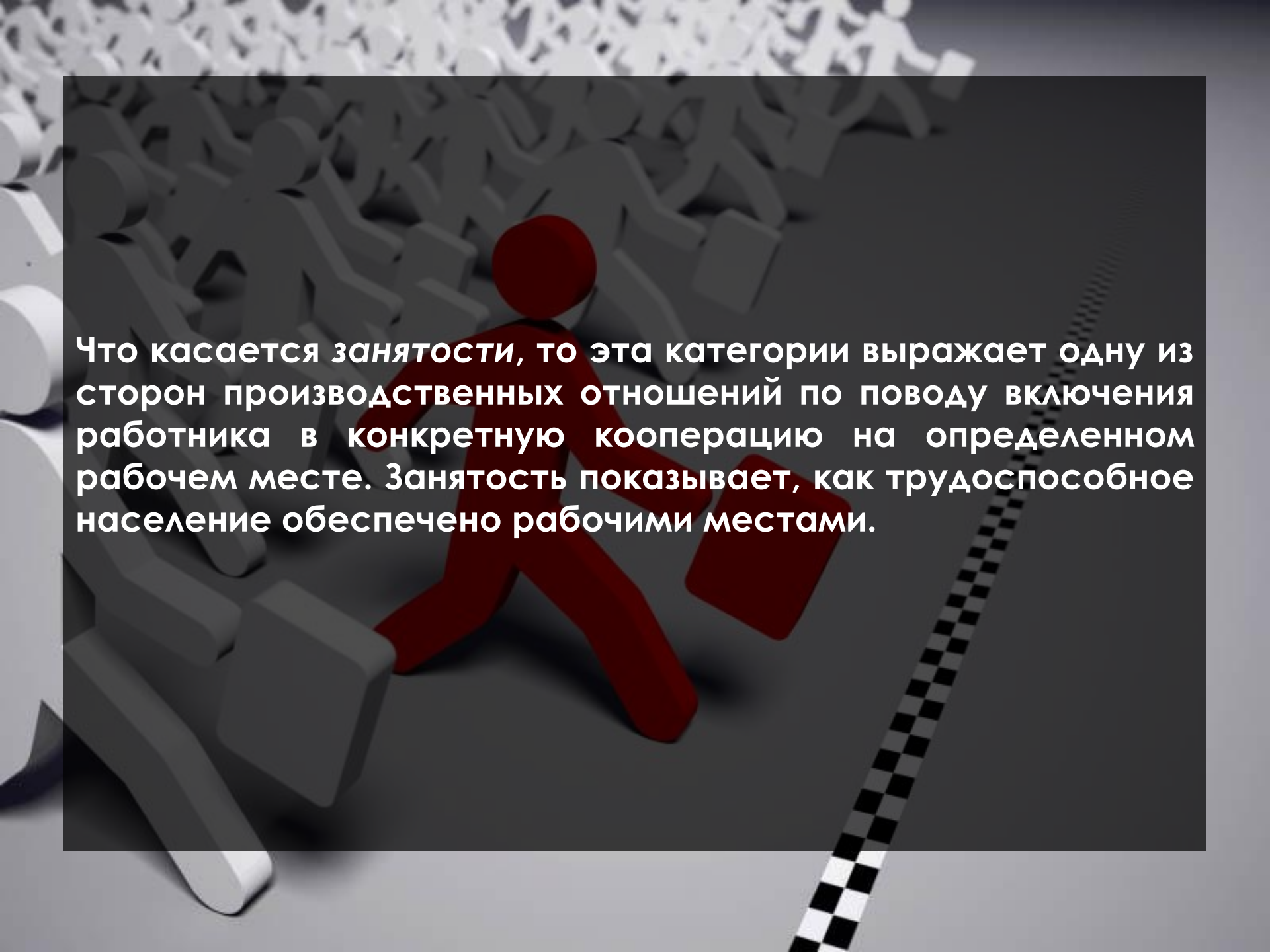
В 1996 г. в терминологию международной статистики труда было введено понятие «активное население». С этой точки зрения всё трудоспособное население состоит из экономически активного и неактивного населения. Под экономически активным населением при этом понимается население:

- занятое общественно-полезной деятельностью, приносящей ему доход, т.е. население, предоставляющее свою рабочую силу для производства товаров и услуг;
- лица, активно ищущие работу. К этой категории не относятся лица, занятые уходом за детьми (отец — мать) и служащие в рядах Вооруженных Сил.



В экономической литературе нередко отождествляются понятия «использование рабочей силы» и «занятость». Под *использованием* рабочей силы следует понимать:

- уровень занятости трудоспособного населения общественно-полезным трудом;
- распределение трудоспособного населения между отраслями, сферами хозяйства и по территории страны;
- эффективность использования рабочей силы непосредственно на производстве (эффективность труда — это лишь часть эффективности использования трудовых ресурсов).

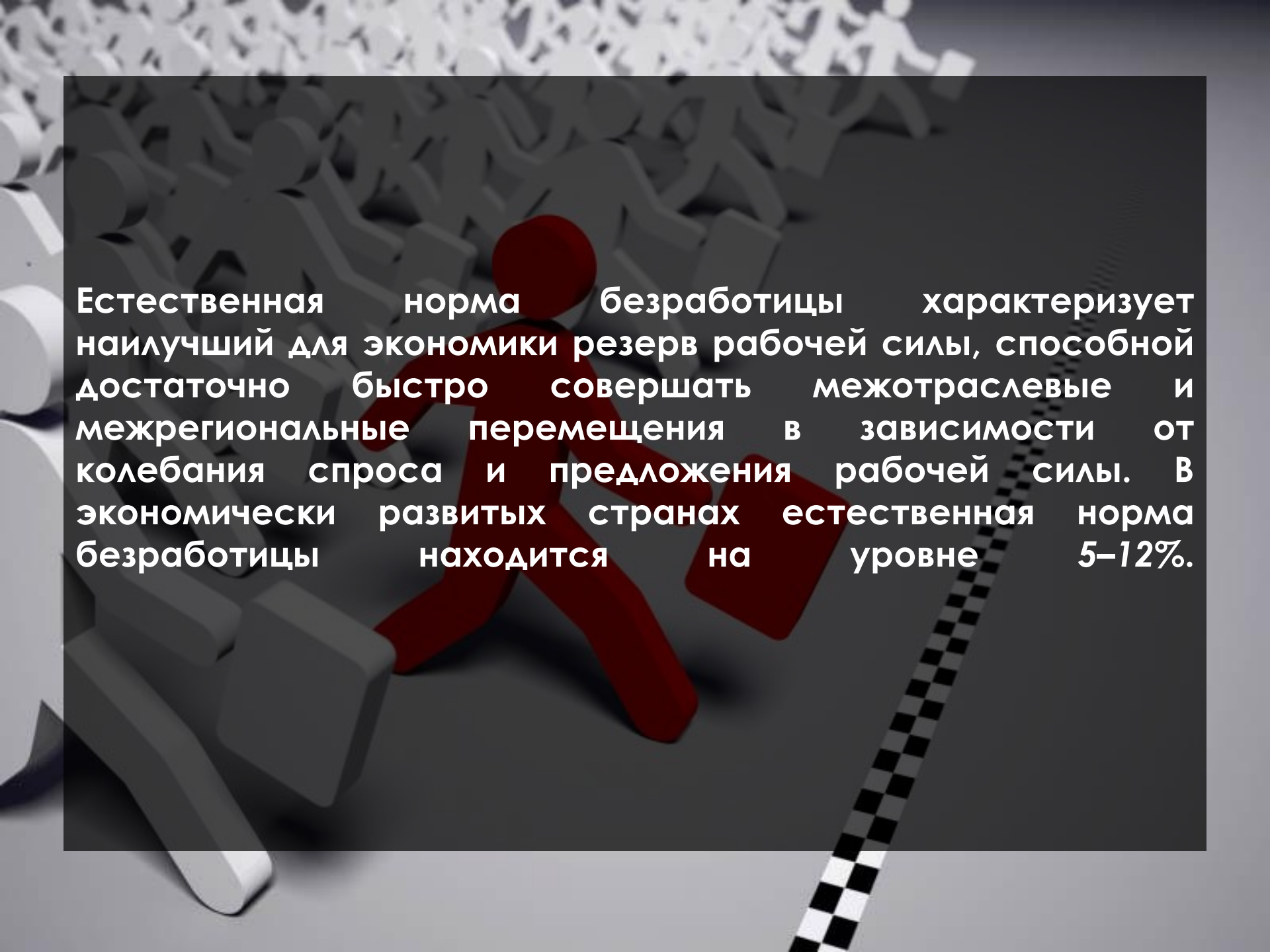
The image features a 3D rendered scene. In the foreground, a single red human figure is walking towards the right, carrying a red briefcase. The figure is stylized and stands out against a background of many grey human figures that are slightly out of focus. The ground is a dark grey surface with a white and black checkered line running diagonally from the bottom right towards the center. The overall lighting is soft, creating subtle shadows on the figures and the ground.

Что касается занятости, то эта категория выражает одну из сторон производственных отношений по поводу включения работника в конкретную кооперацию на определенном рабочем месте. Занятость показывает, как трудоспособное население обеспечено рабочими местами.

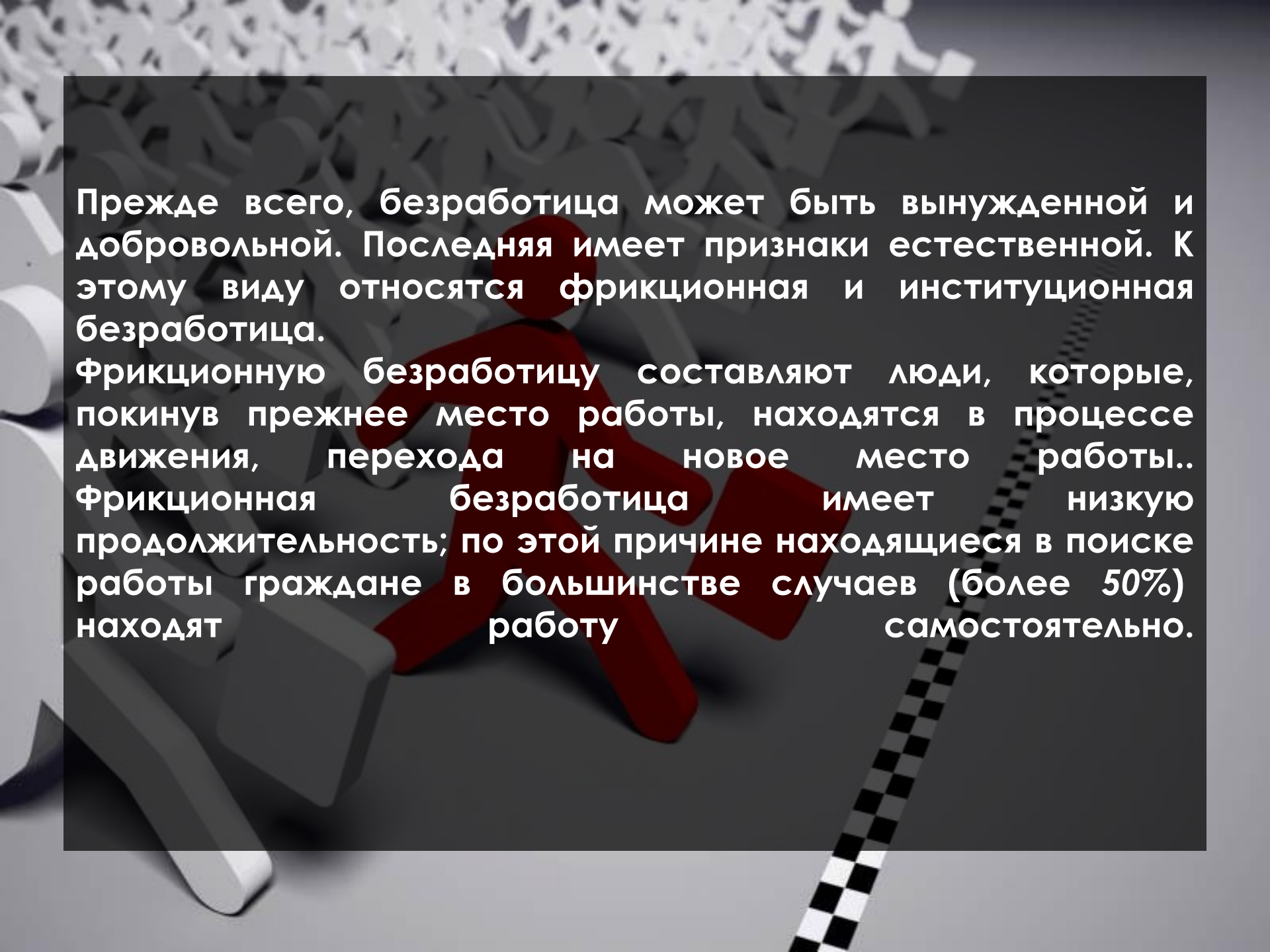
С позиций Закона занятым считается население — трудоспособные граждане, которые:

- работают по найму, т.е. выполняют работу за вознаграждение в течение полного либо неполного рабочего дня (недели);**
- имеют оплачиваемую работу, но временно отсутствуют в связи с болезнью, отпуском и т.д.;**
- самостоятельно обеспечивают себя работой (предпринимательство, фермерство, индивидуальный труд и пр.);**
- проходят службу в рядах вооружённых сил;**
- обучаются на очных отделениях учебных заведений.**

К занятым относятся также выполняющие работы по гражданско-правовым договорам, избранные, назначенные или утверждённые на оплачиваемую должность.

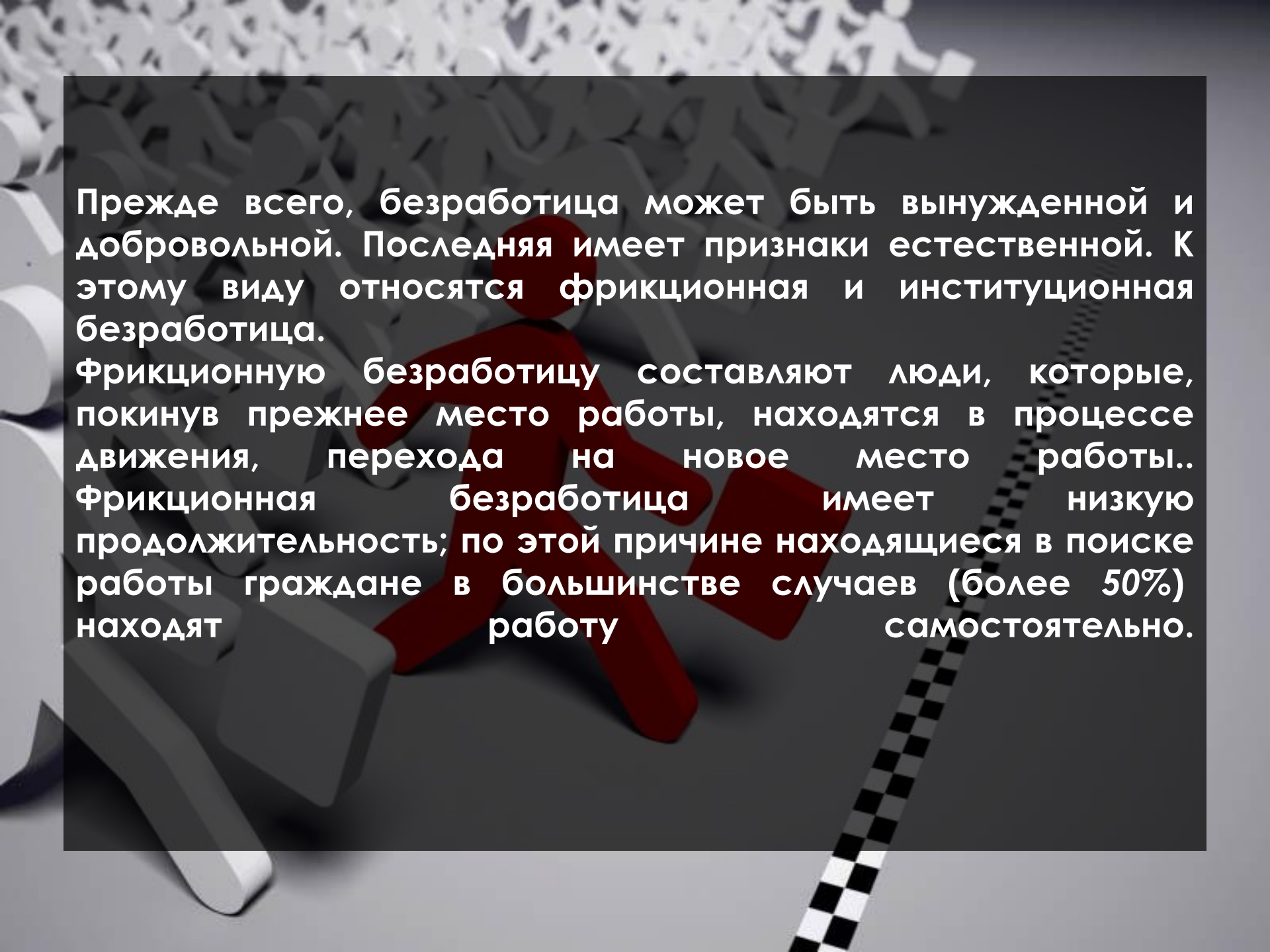
The background features a 3D rendered scene. In the foreground, a single red human figure is walking towards the right, carrying a red briefcase. Behind it, a large crowd of grey human figures is visible, receding into the distance. A black and white checkered line, resembling a finish line, runs diagonally across the bottom right corner of the image. The overall scene is set against a dark, gradient background.

Естественная норма безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способной достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы. В экономически развитых странах естественная норма безработицы находится на уровне 5–12%.



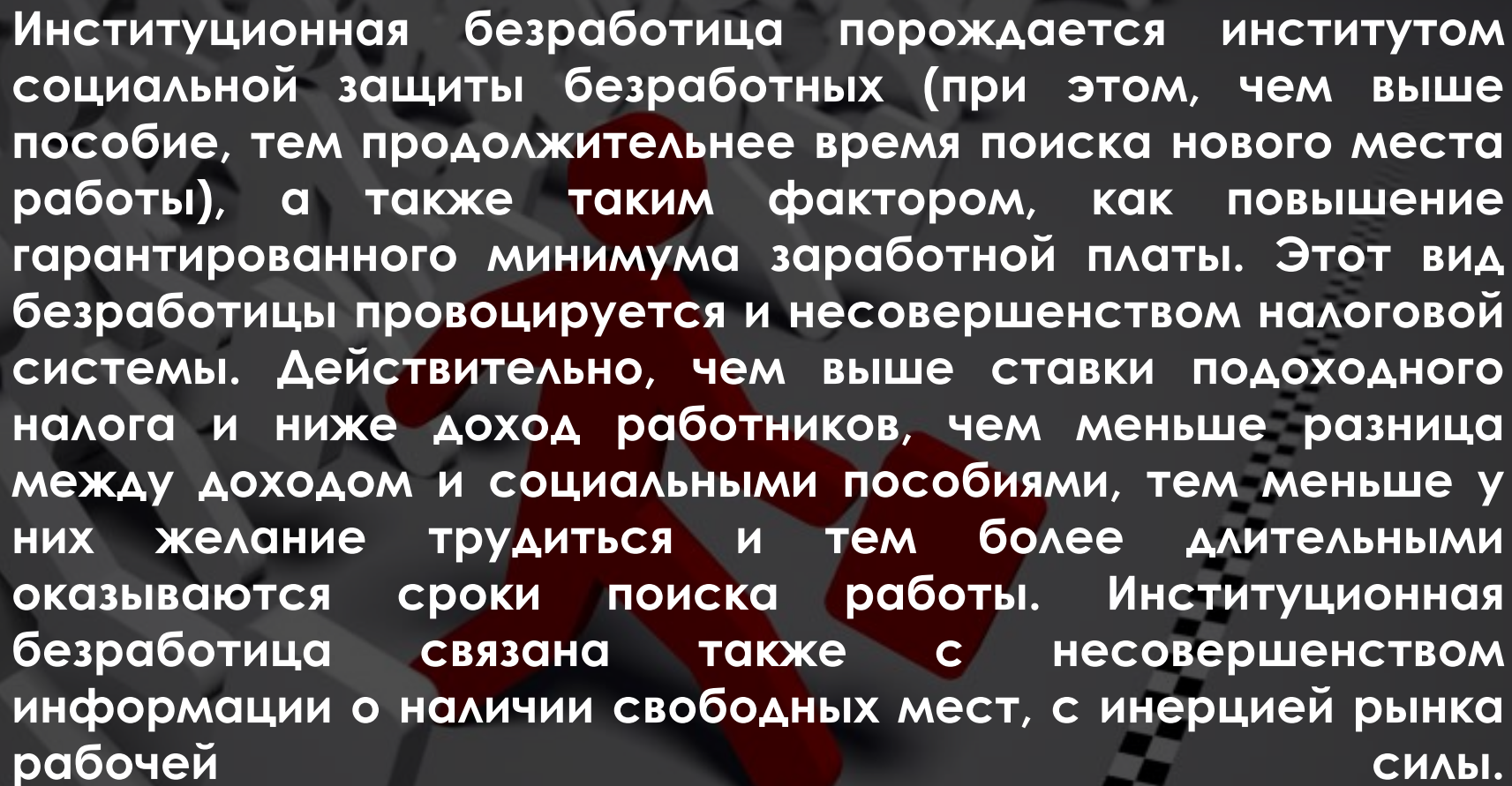
Прежде всего, безработица может быть вынужденной и добровольной. Последняя имеет признаки естественной. К этому виду относятся фрикционная и институциональная безработица.

Фрикционную безработицу составляют люди, которые, покинув прежнее место работы, находятся в процессе движения, перехода на новое место работы.. Фрикционная безработица имеет низкую продолжительность; по этой причине находящиеся в поиске работы граждане в большинстве случаев (более 50%) находят работу самостоятельно.



Прежде всего, безработица может быть вынужденной и добровольной. Последняя имеет признаки естественной. К этому виду относятся фрикционная и институциональная безработица.

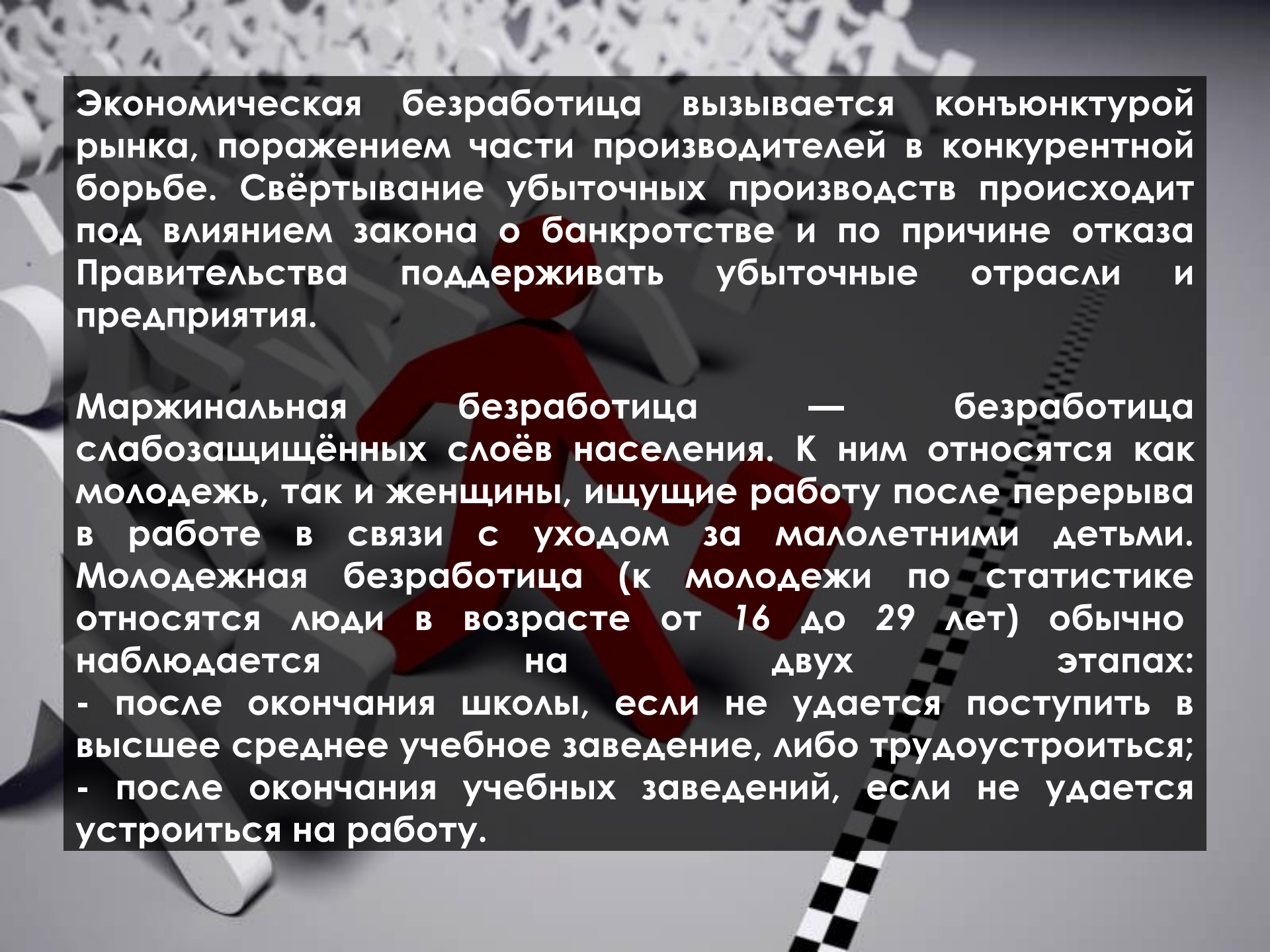
Фрикционную безработицу составляют люди, которые, покинув прежнее место работы, находятся в процессе движения, перехода на новое место работы.. Фрикционная безработица имеет низкую продолжительность; по этой причине находящиеся в поиске работы граждане в большинстве случаев (более 50%) находят работу самостоятельно.



Институциональная безработица порождается институтом социальной защиты безработных (при этом, чем выше пособие, тем продолжительнее время поиска нового места работы), а также таким фактором, как повышение гарантированного минимума заработной платы. Этот вид безработицы провоцируется и несовершенством налоговой системы. Действительно, чем выше ставки подоходного налога и ниже доход работников, чем меньше разница между доходом и социальными пособиями, тем меньше у них желание трудиться и тем более длительными оказываются сроки поиска работы. Институциональная безработица связана также с несовершенством информации о наличии свободных мест, с инерцией рынка рабочей силы.

К вынужденной безработице относятся технологическая, структурная, конверсионная, экономическая, маргинальная.

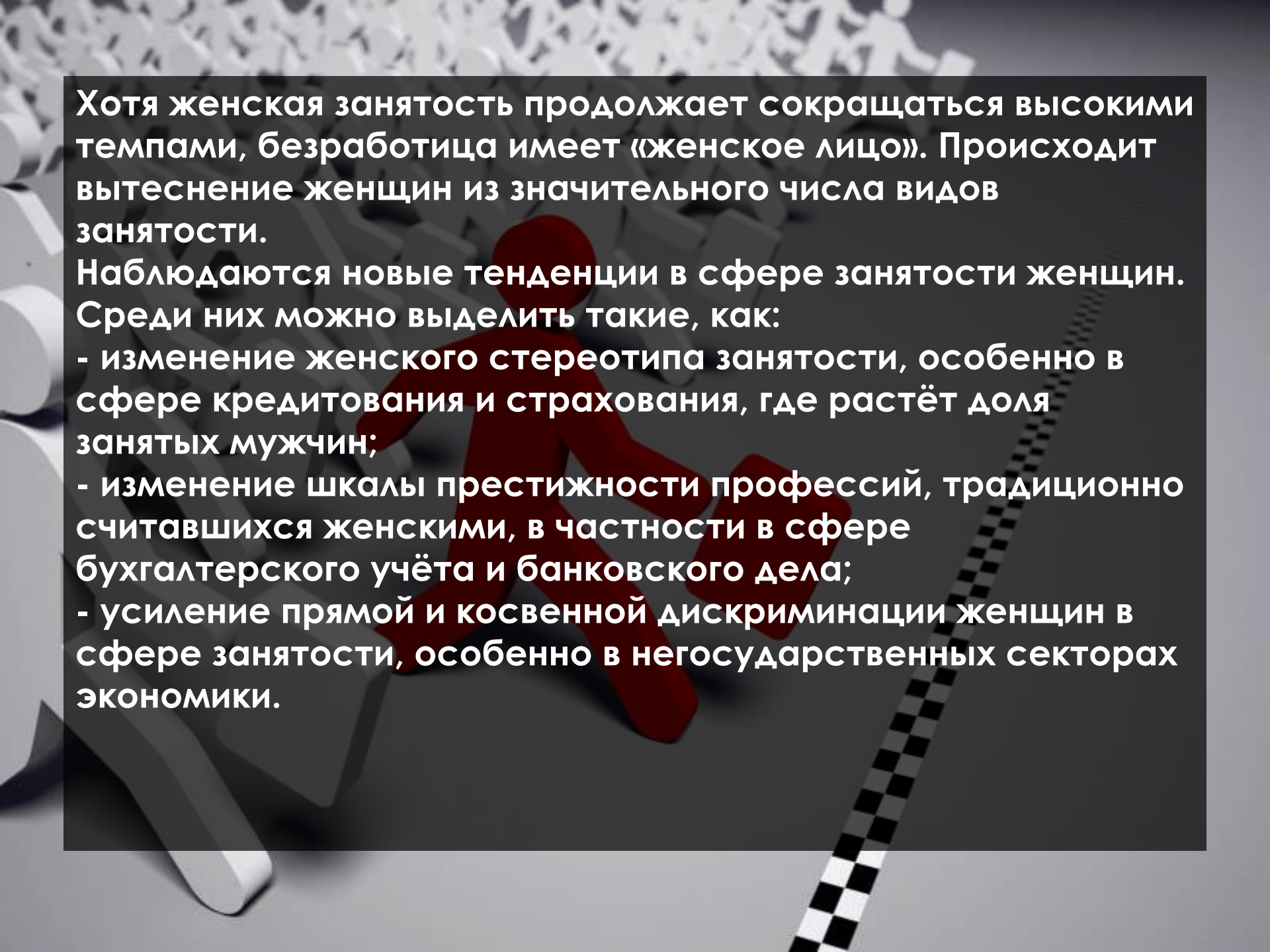
Технологическая безработица порождается переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда, когда часть рабочей силы становится либо лишней, либо требует нового, более высокого уровня квалификации и перепрофилирования. Структурная безработица связана с масштабными структурными преобразованиями экономики, закрытием устаревших предприятий, сокращением численности управленческого персонала. Ей сродни конверсионная безработица, возникающая при сокращении занятых в отраслях военной экономики и в армии.



Экономическая безработица вызывается конъюнктурой рынка, поражением части производителей в конкурентной борьбе. Свёртывание убыточных производств происходит под влиянием закона о банкротстве и по причине отказа Правительства поддерживать убыточные отрасли и предприятия.

Маргинальная безработица — безработица слабозащищённых слоёв населения. К ним относятся как молодежь, так и женщины, ищущие работу после перерыва в работе в связи с уходом за малолетними детьми. Молодежная безработица (к молодежи по статистике относятся люди в возрасте от 16 до 29 лет) обычно наблюдается на двух этапах:

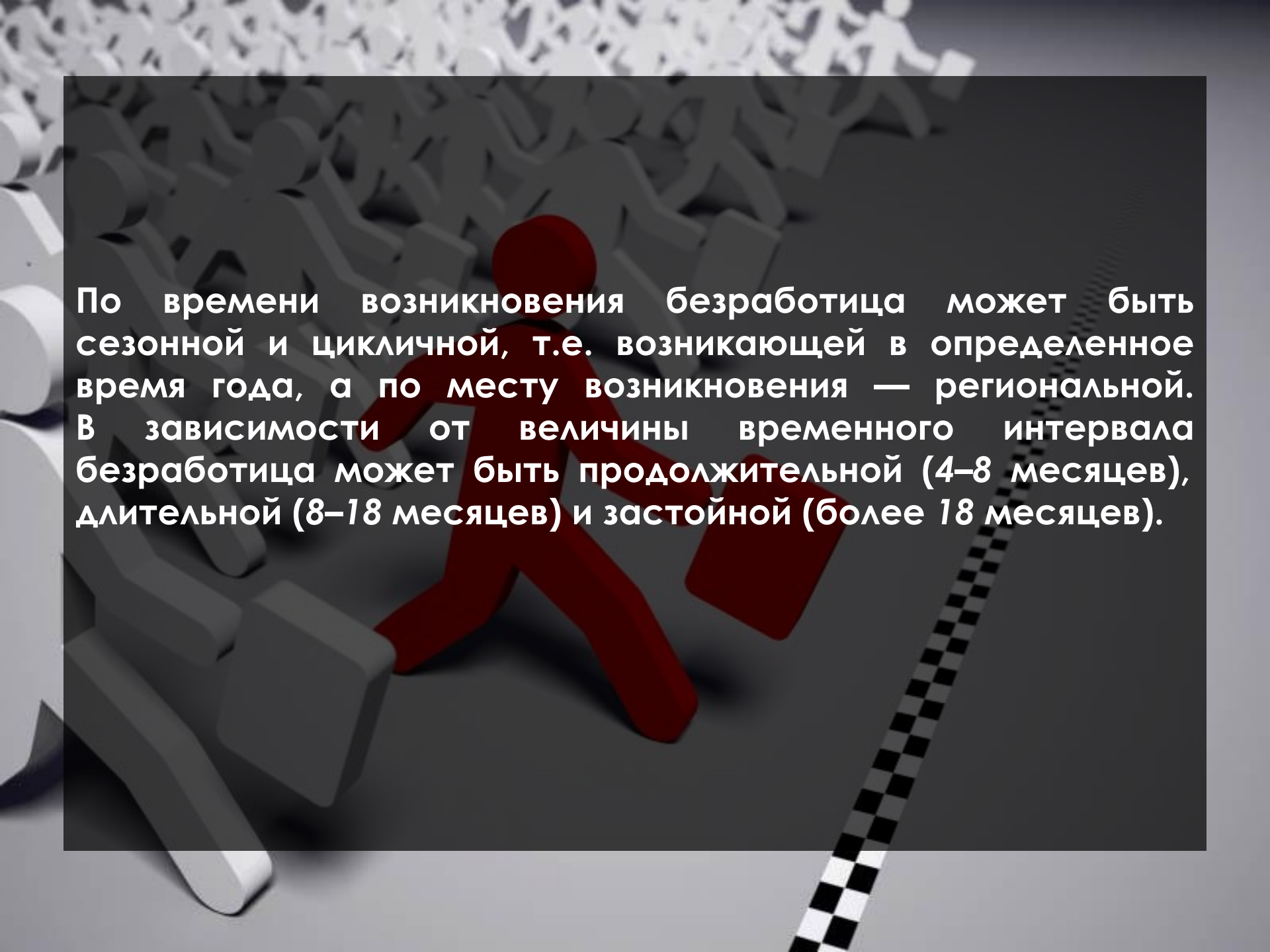
- после окончания школы, если не удастся поступить в высшее среднее учебное заведение, либо трудоустроиться;
- после окончания учебных заведений, если не удастся устроиться на работу.



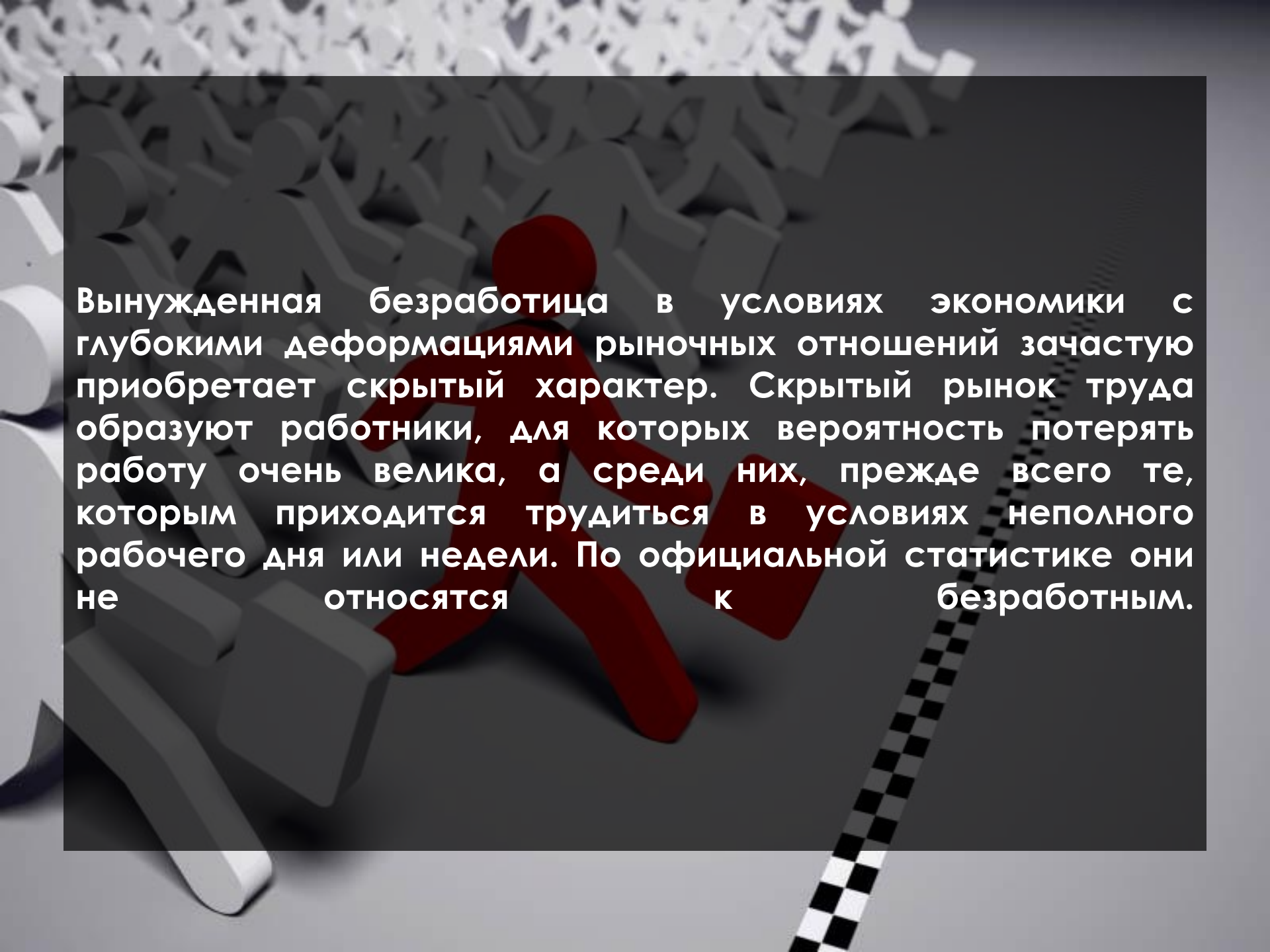
Хотя женская занятость продолжает сокращаться высокими темпами, безработица имеет «женское лицо». Происходит вытеснение женщин из значительного числа видов занятости.

Наблюдаются новые тенденции в сфере занятости женщин. Среди них можно выделить такие, как:

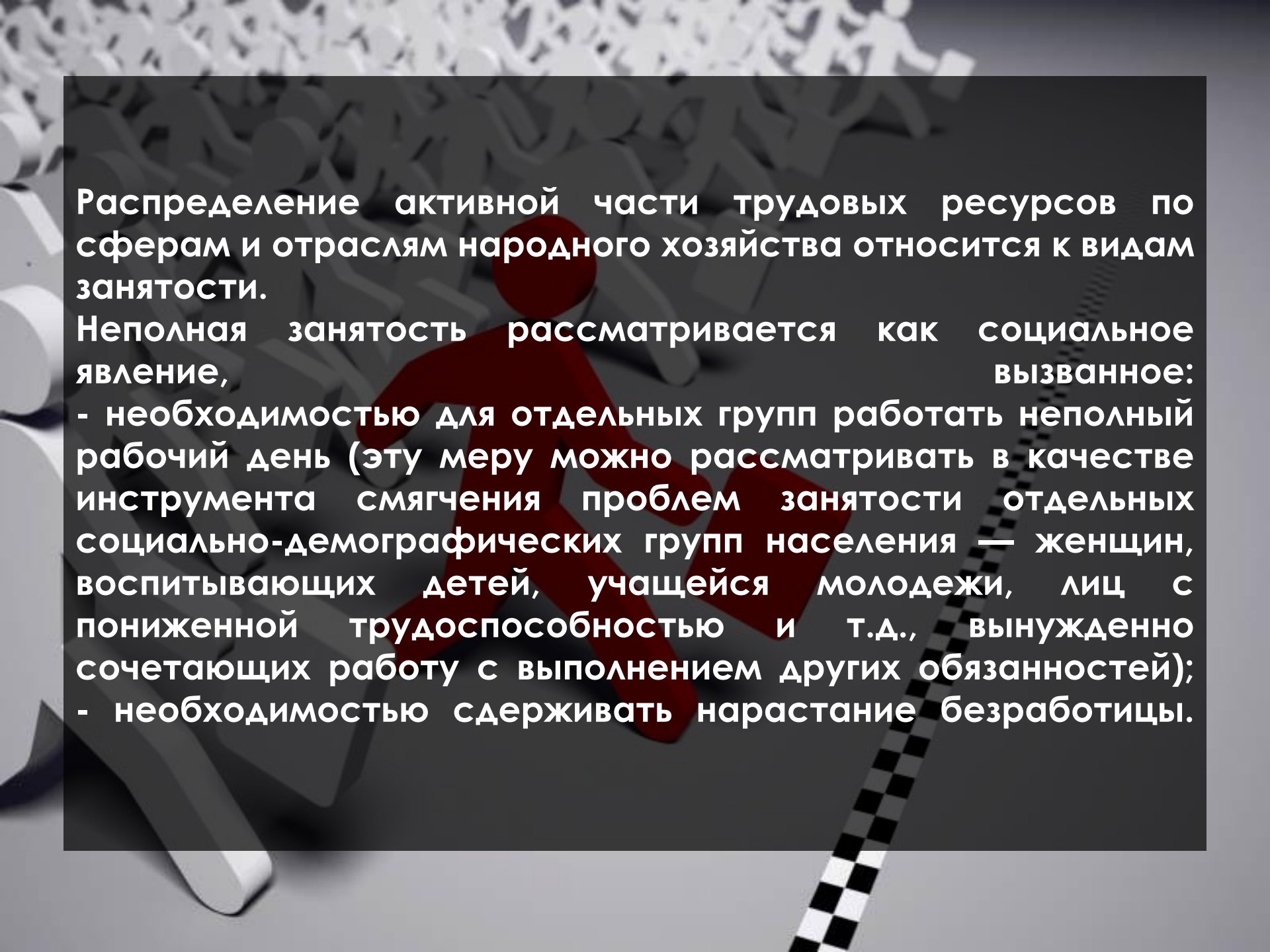
- изменение женского стереотипа занятости, особенно в сфере кредитования и страхования, где растёт доля занятых мужчин;
- изменение шкалы престижности профессий, традиционно считавшихся женскими, в частности в сфере бухгалтерского учёта и банковского дела;
- усиление прямой и косвенной дискриминации женщин в сфере занятости, особенно в негосударственных секторах экономики.



По времени возникновения безработица может быть сезонной и цикличной, т.е. возникающей в определенное время года, а по месту возникновения — региональной. В зависимости от величины временного интервала безработица может быть продолжительной (4–8 месяцев), длительной (8–18 месяцев) и застойной (более 18 месяцев).



Вынужденная безработица в условиях экономики с глубокими деформациями рыночных отношений зачастую приобретает скрытый характер. Скрытый рынок труда образуют работники, для которых вероятность потерять работу очень велика, а среди них, прежде всего те, которым приходится трудиться в условиях неполного рабочего дня или недели. По официальной статистике они не относятся к безработным.

The background features a dark grey surface with several 3D rendered human figures in various colors (white, grey, red) scattered across it. A prominent red figure is in the center, appearing to be in motion. A black and white checkered line runs diagonally from the bottom right towards the center. The overall aesthetic is modern and abstract.

Распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства относится к видам занятости.

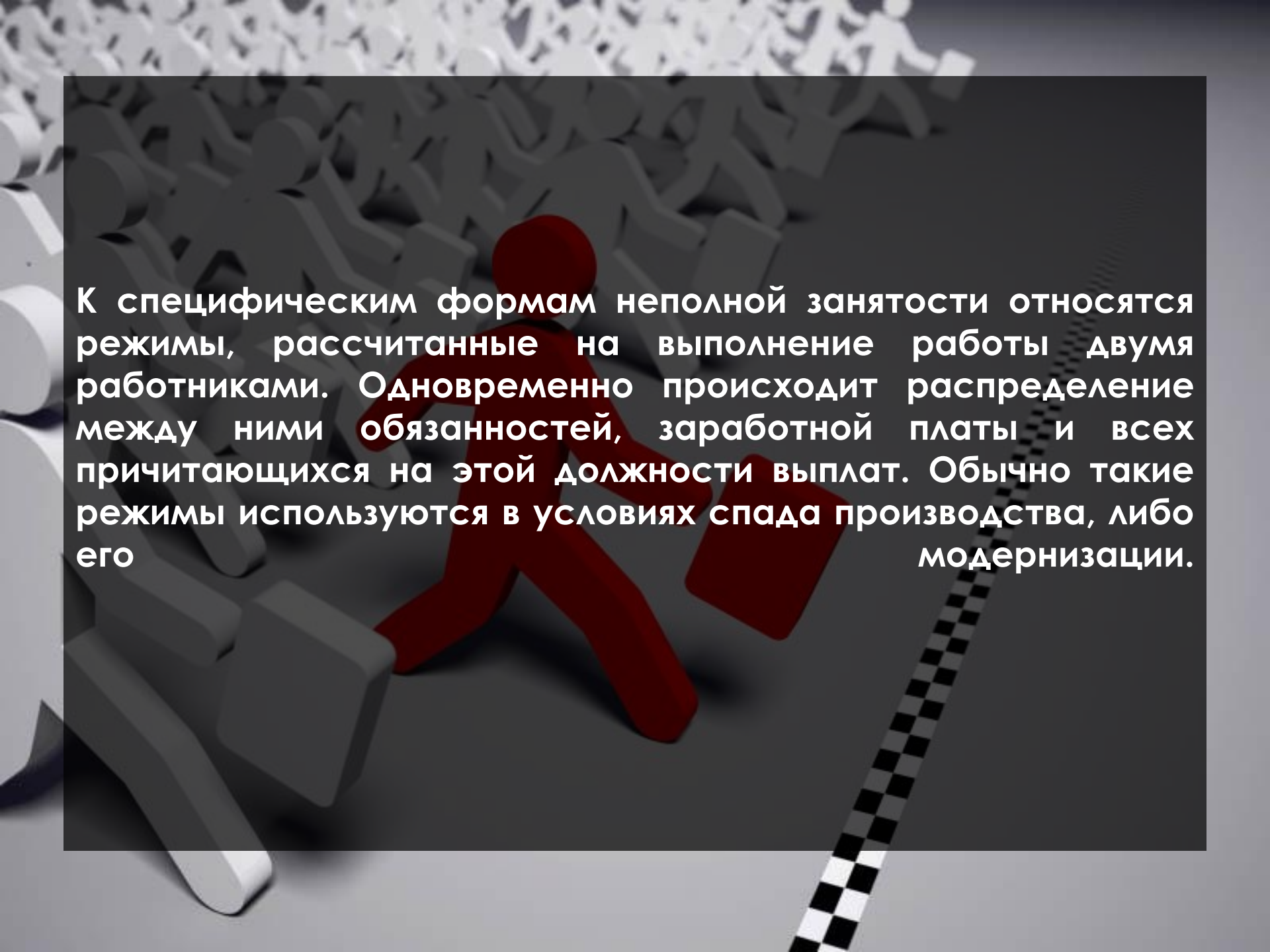
Неполная занятость рассматривается как социальное явление,

- необходимостью для отдельных групп работать неполный рабочий день (эту меру можно рассматривать в качестве инструмента смягчения проблем занятости отдельных социально-демографических групп населения — женщин, воспитывающих детей, учащейся молодежи, лиц с пониженной трудоспособностью и т.д., вынужденно сочетающих работу с выполнением других обязанностей);**
- необходимостью сдерживать нарастание безработицы.**



К специальным формам занятости относятся:

- занятость на условиях надомничества;**
- вахтово-экспедиционный метод занятости;**
- совместительство;**
- занятость в трудовых семестрах учащихся дневной формы обучения;**
- занятость в условиях гибкого рабочего времени и др.**



К специфическим формам неполной занятости относятся режимы, рассчитанные на выполнение работы двумя работниками. Одновременно происходит распределение между ними обязанностей, заработной платы и всех причитающихся на этой должности выплат. Обычно такие режимы используются в условиях спада производства, либо его модернизации.

Пассивная политика занятости включает в основном следующие мероприятия.

1. Субсидирование занятости (субсидии в сферу регулирования занятости в частном секторе; поддержка безработных, открывающих собственное дело; субвенции на создание дополнительных рабочих мест в районах, где сложилась чрезвычайная ситуация на рынке труда; льготное кредитование).

2. Оформление досрочного выхода на пенсию при условии наличия обязательного уровня трудового стажа, дающего право на получение пенсии в полном размере, но не ранее чем за два года до установленного законодательством срока выхода на пенсию.

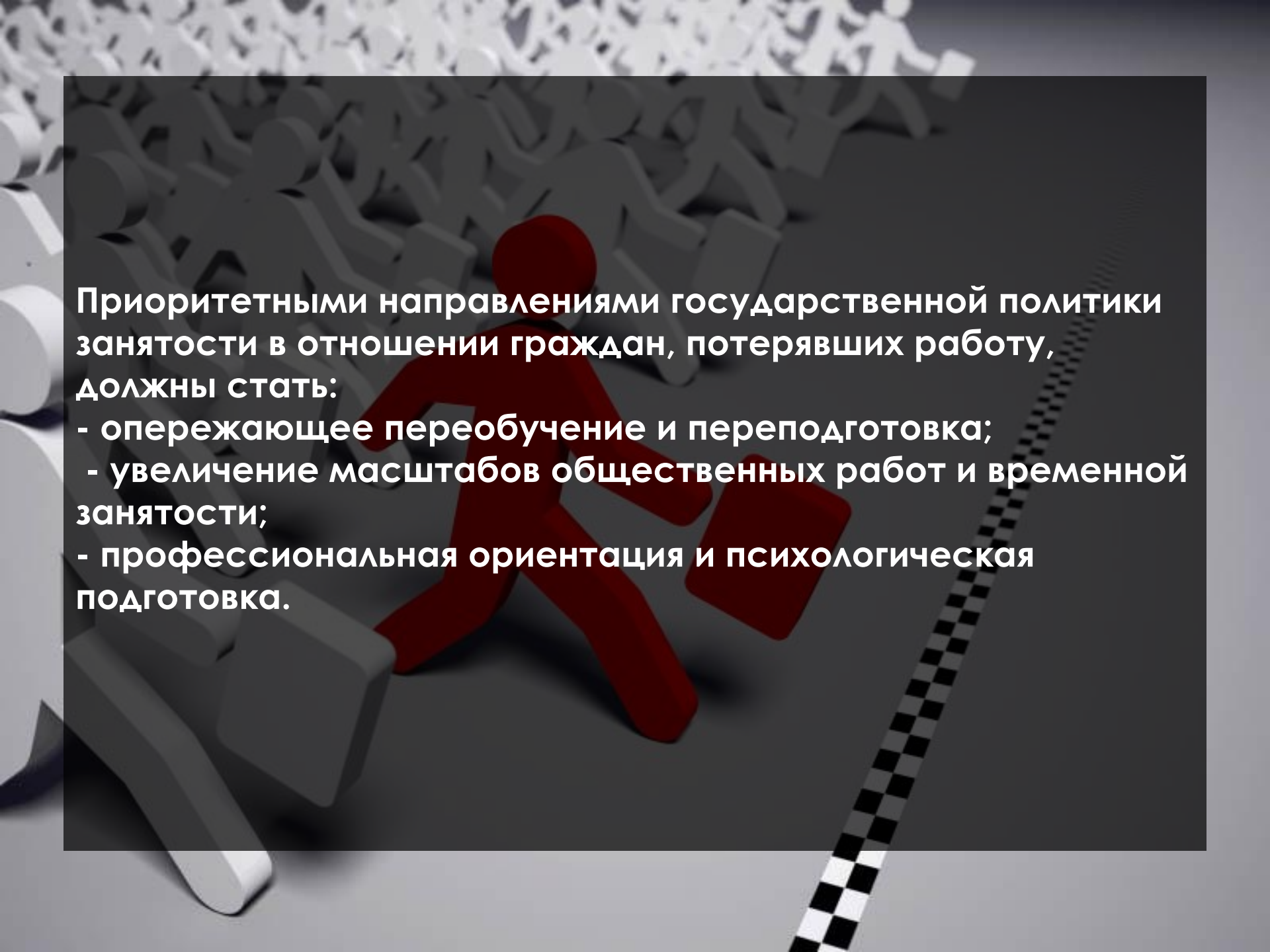
3. Социальная защита, классическим примером которой является выплата пособий по безработице, размер которых дифференцирован по категориям граждан, времени нахождения в статусе безработного и установленного минимума заработной платы.

В рамках активной политики занятости приоритетными направлениями являются:

- содействие в трудоустройстве;
- профессиональное обучение и консультирование;
- гибкие формы занятости;
- квотирование рабочих мест;
- организация общественных работ;
- содействие в трудоустройстве занятости;
- профессиональное обучение и консультирование;
- гибкие формы занятости;
- квотирование рабочих мест;
- организация общественных работ;
- содействие временной занятости.

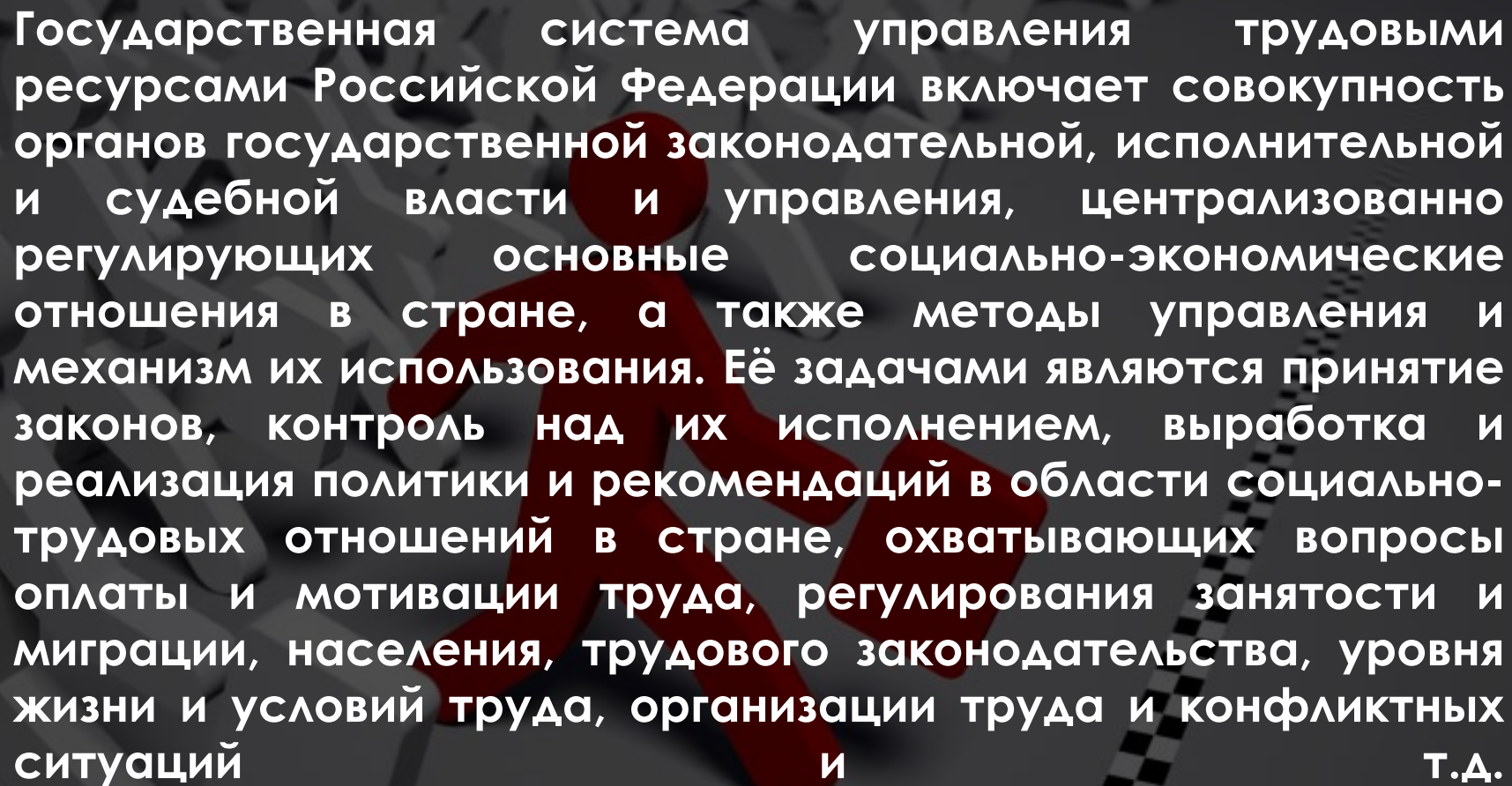
Квотирование рабочих мест — это определение минимальной численности работников, подлежащих устройству в данной организации. Право на квотирование для организации с муниципальной собственностью имеют местные органы управления, а для организаций других форм собственности квоты устанавливаются на основе договоров. Работодателям, создающим рабочие места за счёт собственных средств, предоставляются льготы по налогообложению, по тарифам на оплату коммунальных, транспортных и других услуг и по платежам в пределах доли налога на прибыль. Финансовая помощь может оказываться и в виде прямого финансирования для частичного возмещения затрат, а также в виде возвратного кредита с льготной ставкой (не ниже 50% средней банковской) за кредит при условии трудоустройства безработных и особо нуждающихся граждан (более 6 месяцев не имеющих работы, беженцев, вынужденных переселенцев) на срок не менее 6 месяцев.

Квотирование рабочих мест — это определение минимальной численности работников, подлежащих устройству в данной организации. Право на квотирование для организации с муниципальной собственностью имеют местные органы управления, а для организаций других форм собственности квоты устанавливаются на основе договоров. Работодателям, создающим рабочие места за счёт собственных средств, предоставляются льготы по налогообложению, по тарифам на оплату коммунальных, транспортных и других услуг и по платежам в пределах доли налога на прибыль. Финансовая помощь может оказываться и в виде прямого финансирования для частичного возмещения затрат, а также в виде возвратного кредита с льготной ставкой (не ниже 50% средней банковской) за кредит при условии трудоустройства безработных и особо нуждающихся граждан (более 6 месяцев не имеющих работы, беженцев, вынужденных переселенцев) на срок не менее 6 месяцев.

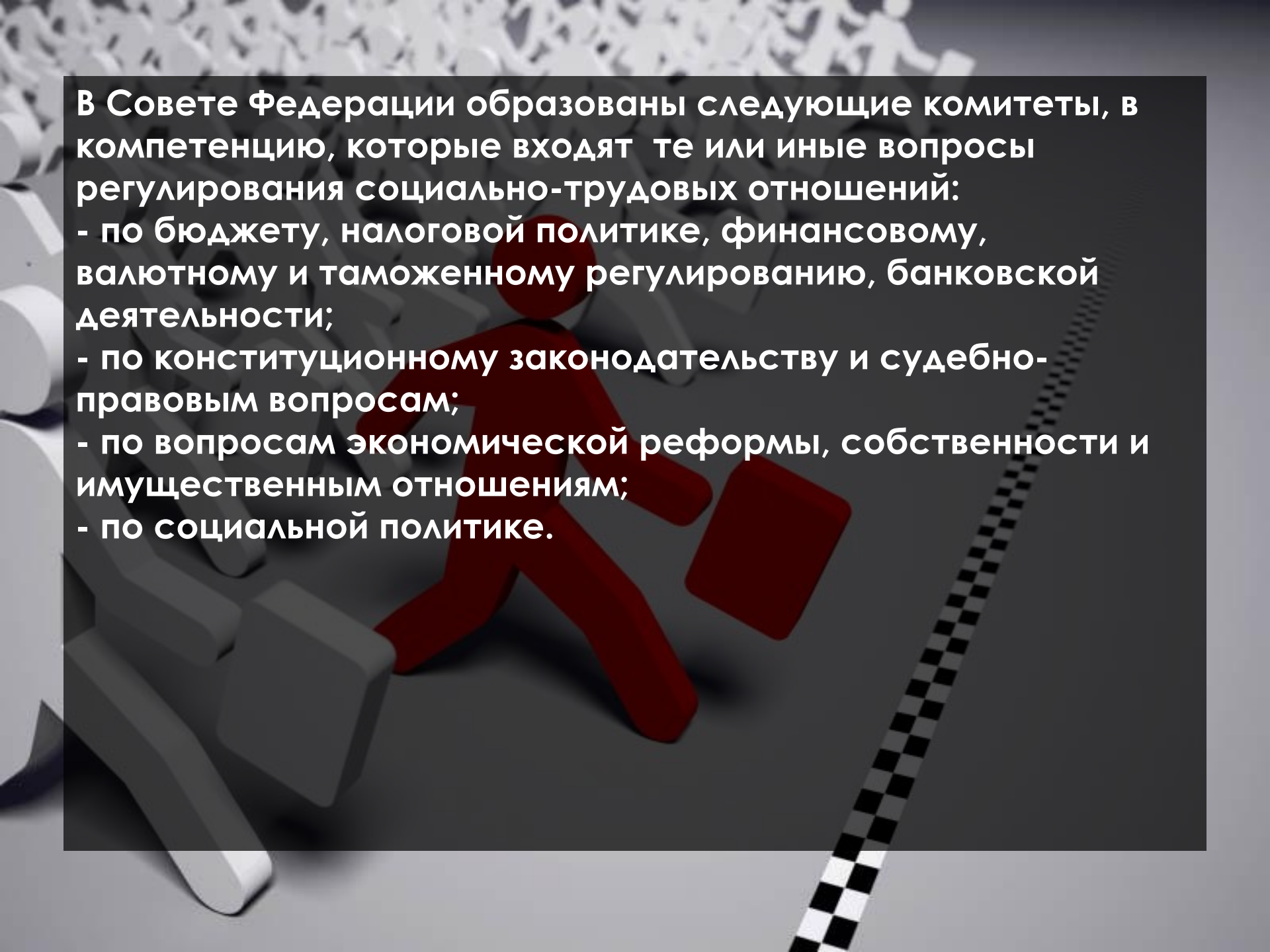
The background features a 3D rendered scene. A large crowd of grey, stylized human figures is shown from behind, moving away from the viewer. In the center, a single red figure is walking towards the viewer, carrying a red briefcase. A black and white checkered line, resembling a finish line, runs diagonally across the bottom right corner of the image.

Приоритетными направлениями государственной политики занятости в отношении граждан, потерявших работу, должны стать:

- опережающее переобучение и переподготовка;**
- увеличение масштабов общественных работ и временной занятости;**
- профессиональная ориентация и психологическая подготовка.**



Государственная система управления трудовыми ресурсами Российской Федерации включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, централизованно регулирующих основные социально-экономические отношения в стране, а также методы управления и механизм их использования. Её задачами являются принятие законов, контроль над их исполнением, выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции, населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и конфликтных ситуаций и Т.д.



В Совете Федерации образованы следующие комитеты, в компетенцию, которые входят те или иные вопросы регулирования социально-трудовых отношений:

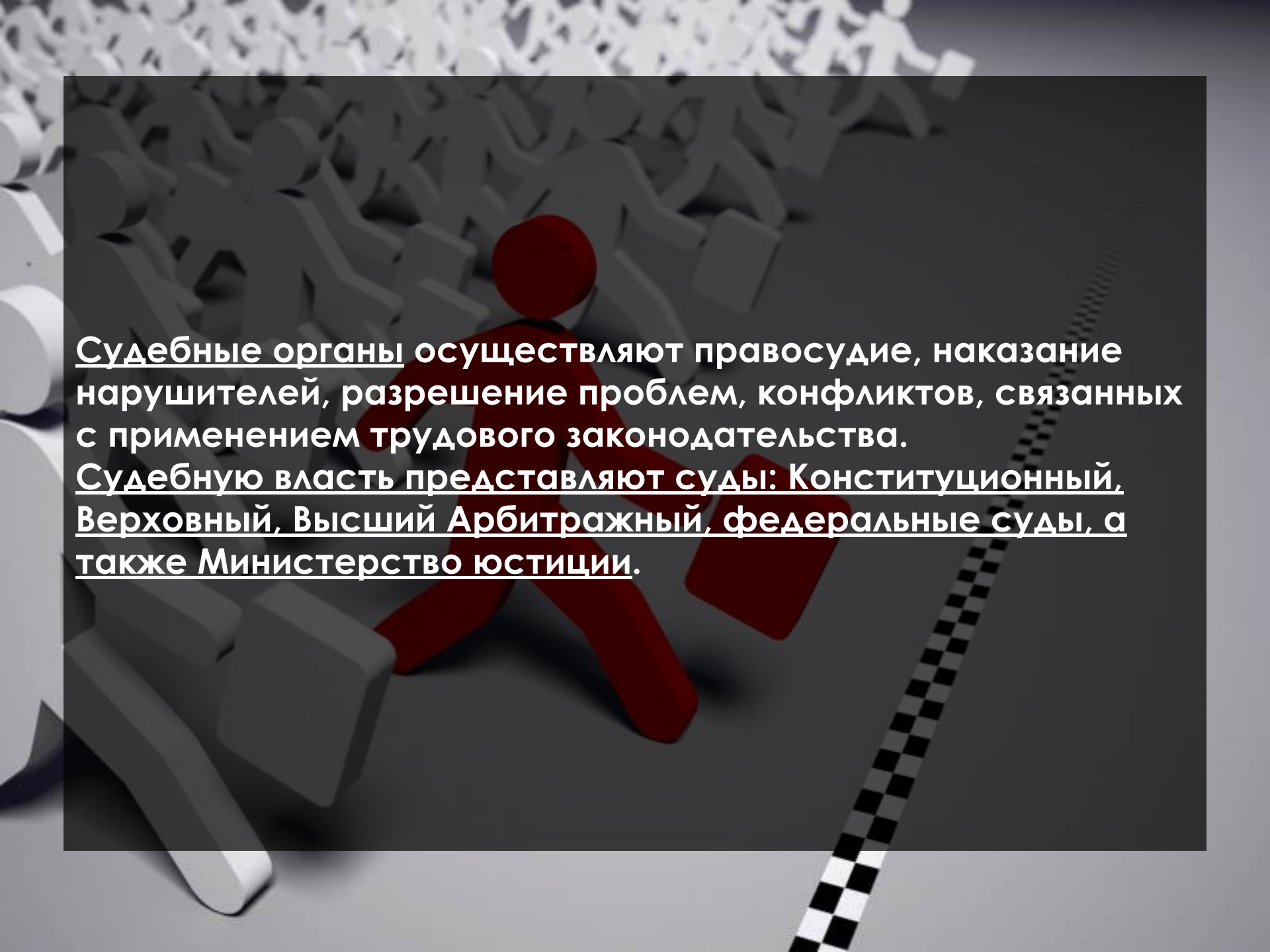
- по бюджету, налоговой политике, финансовому, валютному и таможенному регулированию, банковской деятельности;**
- по конституционному законодательству и судебно-правовым вопросам;**
- по вопросам экономической реформы, собственности и имущественным отношениям;**
- по социальной политике.**

В Государственной Думе образованы следующие комитеты:

- по законодательству и судебно-правовой реформе;
- по экономической политике;
- по бюджету, налогам, банкам и финансам;
- по труду и социальной политике;
- по образованию и науке и др.

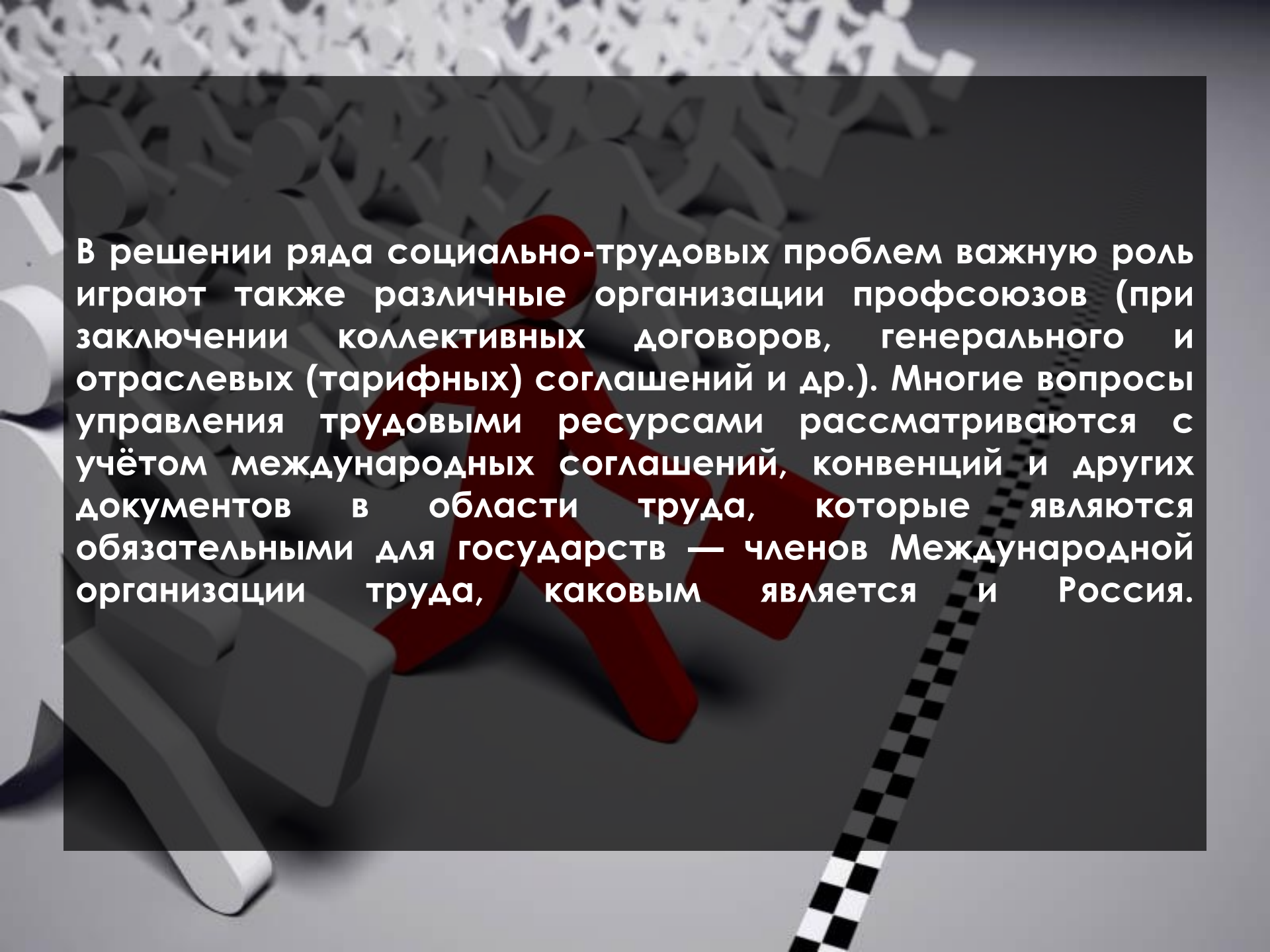


Исполнительную власть осуществляет Правительство РФ, формируемое Президентом. Правительство обеспечивает соответствие Конституции РФ, федеральных законов, нормативных Указов Президента в области социально-трудовых отношений на практике. Правительство формирует федеральные и отраслевые министерства, ведомства и в их числе как специализированные на вопросах труда и управления трудовыми ресурсами (Министерство труда и социального развития РФ) так и образовательные, научные. В состав отраслевых и иных министерств и ведомств входят подразделения по управлению кадрами, трудом, оплатой труда и т.п.



Судебные органы осуществляют правосудие, наказание нарушителей, разрешение проблем, конфликтов, связанных с применением трудового законодательства.

Судебную власть представляют суды: Конституционный, Верховный, Высший Арбитражный, федеральные суды, а также Министерство юстиции.



В решении ряда социально-трудовых проблем важную роль играют также различные организации профсоюзов (при заключении коллективных договоров, генерального и отраслевых (тарифных) соглашений и др.). Многие вопросы управления трудовыми ресурсами рассматриваются с учётом международных соглашений, конвенций и других документов в области труда, которые являются обязательными для государств — членов Международной организации труда, каковым является и Россия.

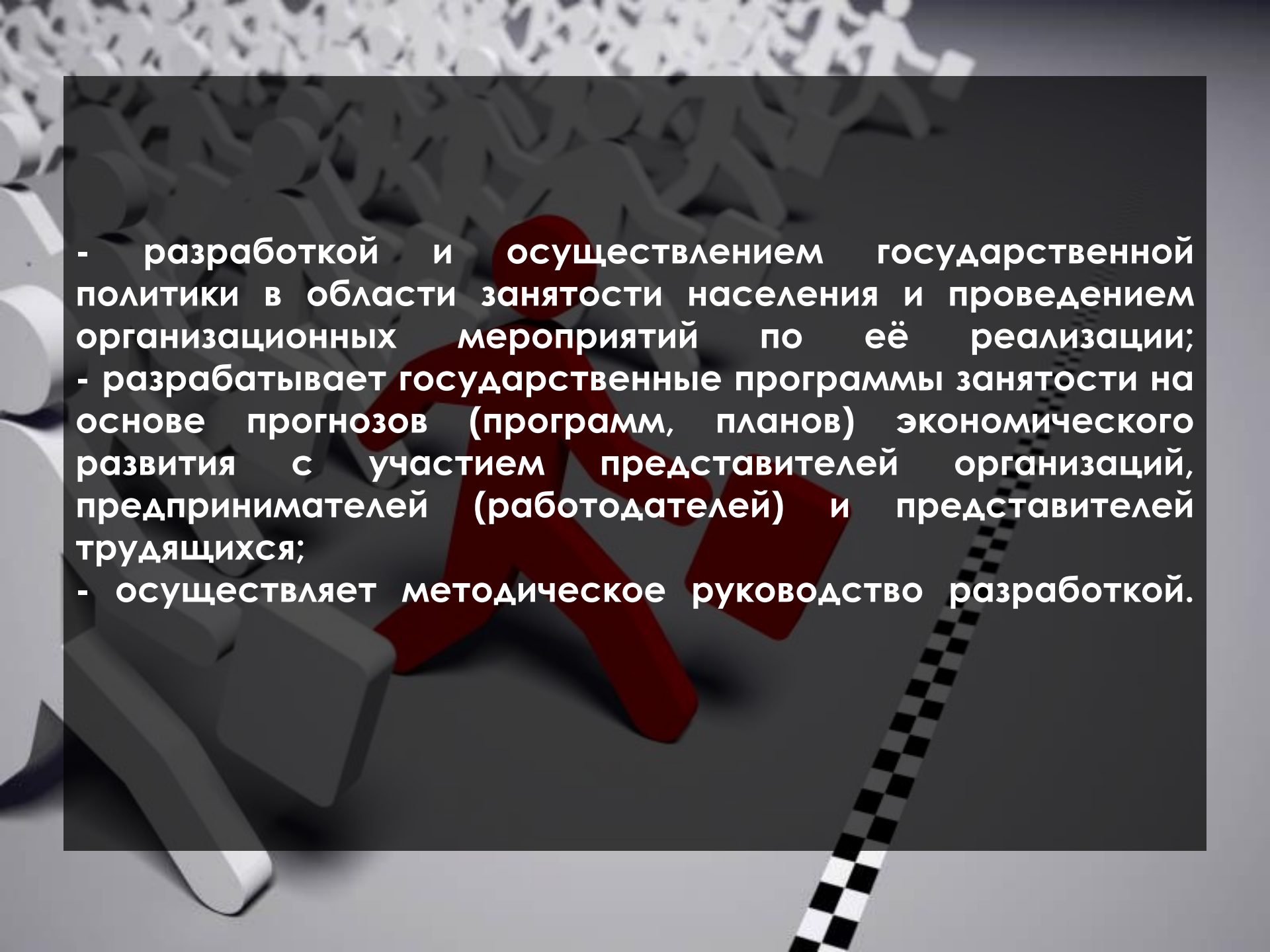
Основными задачи Минтруда России являются:

- выработка политики в социально-трудовой сфере;
- координация всей работы в социально-трудовой сфере в стране;
- разработка основных направлений социальной политики правительства;
- подготовка рекомендаций по регулированию оплаты труда;
- формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений;
- участие в заключении генерального и отраслевых (тарифных) соглашений;
- регулирование рынка труда, занятости населения и др.

Минтруд

РФ

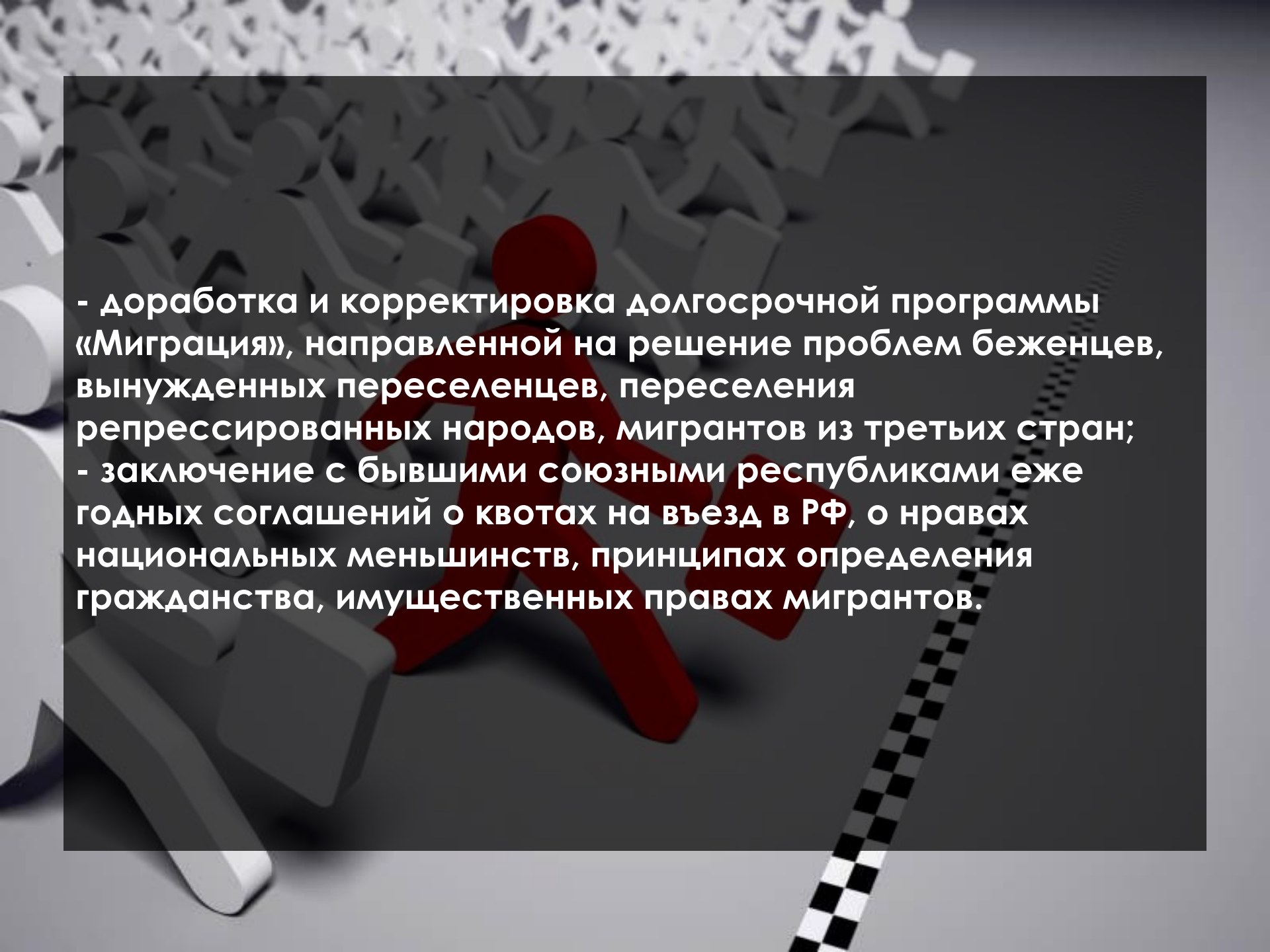
занимается:

- 
- разработкой и осуществлением государственной политики в области занятости населения и проведением организационных мероприятий по её реализации;
 - разрабатывает государственные программы занятости на основе прогнозов (программ, планов) экономического развития с участием представителей организаций, предпринимателей (работодателей) и представителей трудящихся;
 - осуществляет методическое руководство разработкой.

Федеральная миграционная служба создана в июне 1992 г.

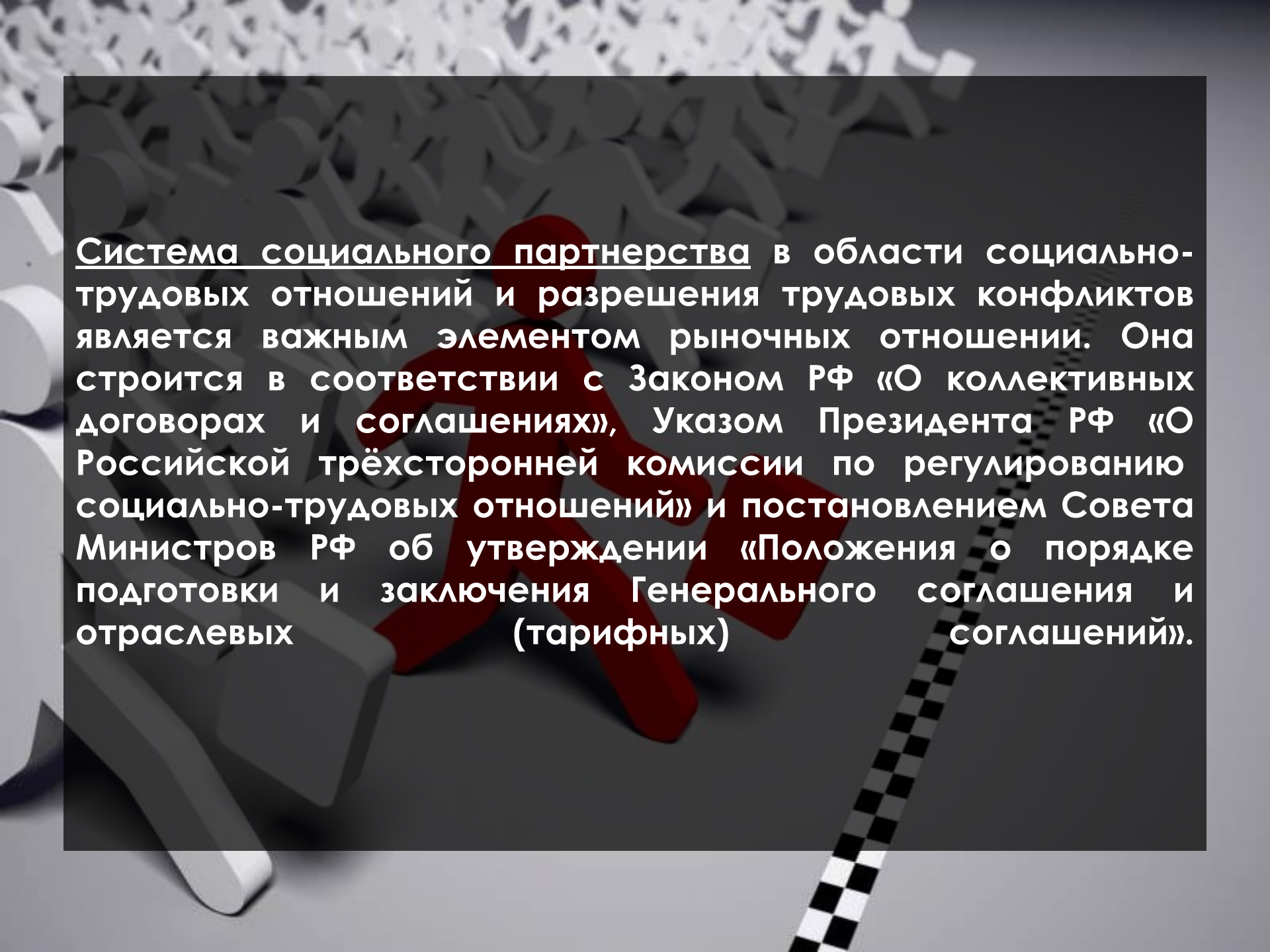
Её основными задачами являются:

- формирование миграционной политики РФ;
- прогнозирование миграционных процессов;
- защита прав мигрантов;
- разработка миграционных программ;
- организация внешней трудовой миграции и миграционного контроля;
- предоставление информации мигрантам (через органы государственной власти и местного самоуправления) о населённых пунктах, рекомендуемых для постоянного проживания, о возможностях трудоустройства в них;

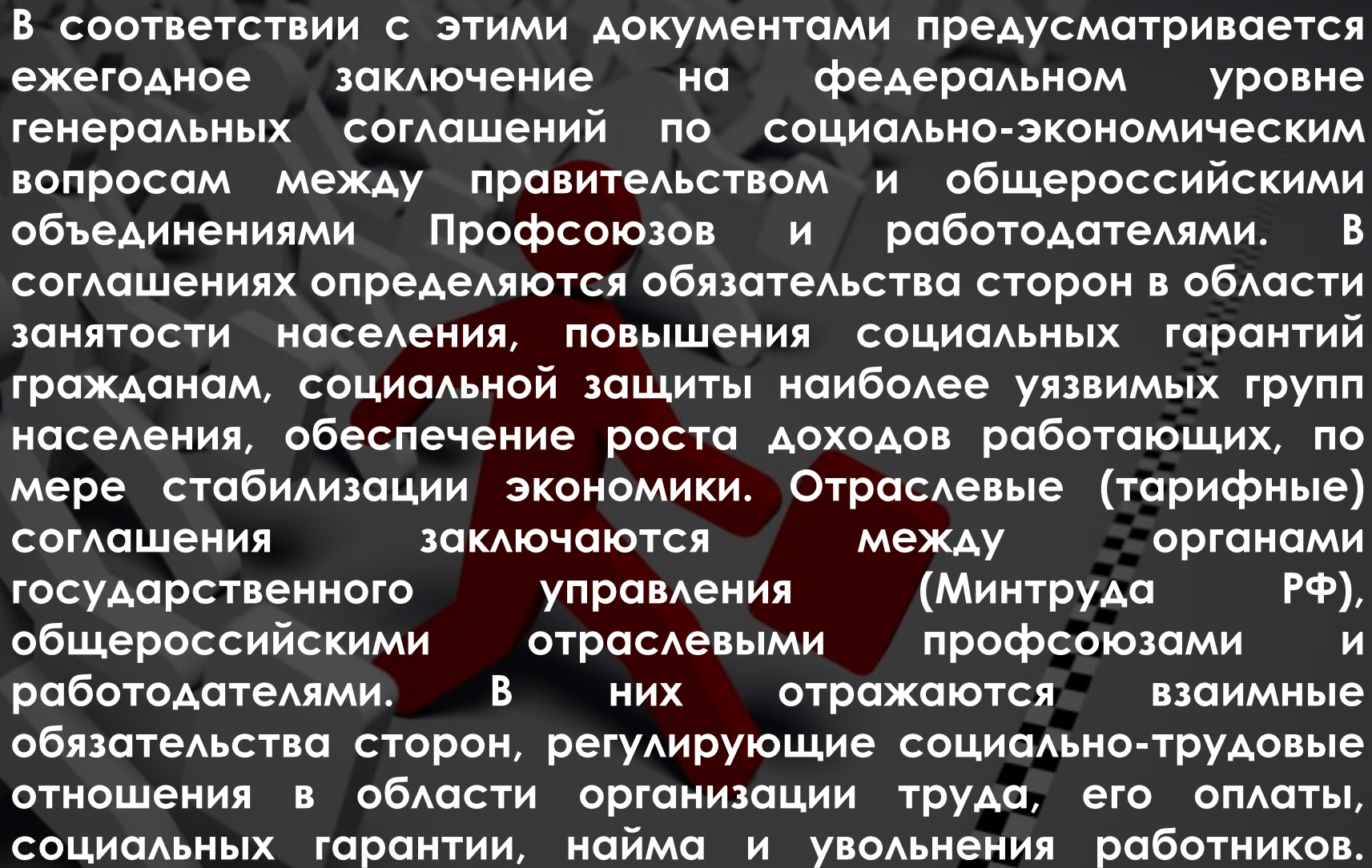


- доработка и корректировка долгосрочной программы «Миграция», направленной на решение проблем беженцев, вынужденных переселенцев, переселения репрессированных народов, мигрантов из третьих стран;

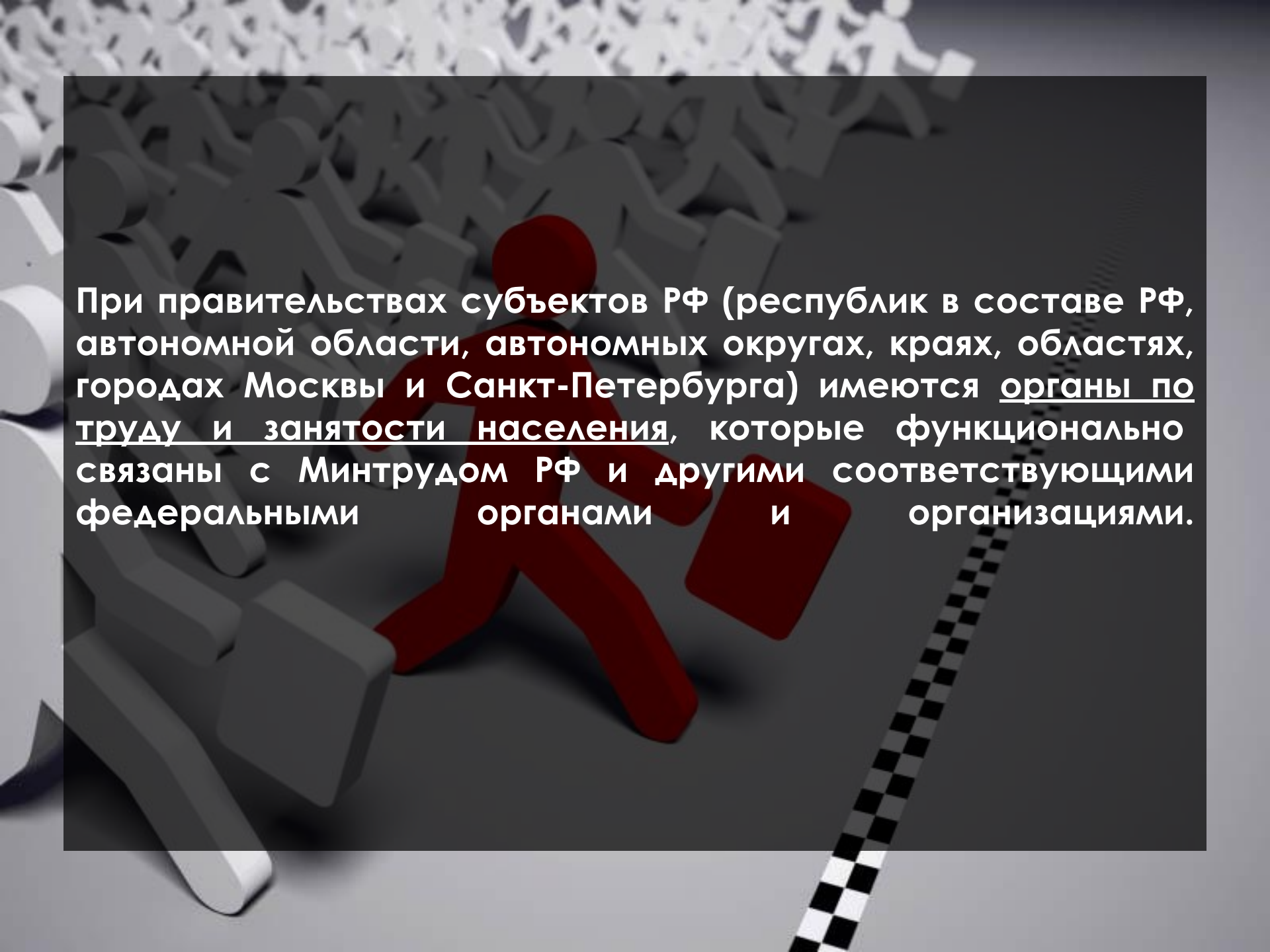
- заключение с бывшими союзными республиками ежегодных соглашений о квотах на въезд в РФ, о нравах национальных меньшинств, принципах определения гражданства, имущественных правах мигрантов.



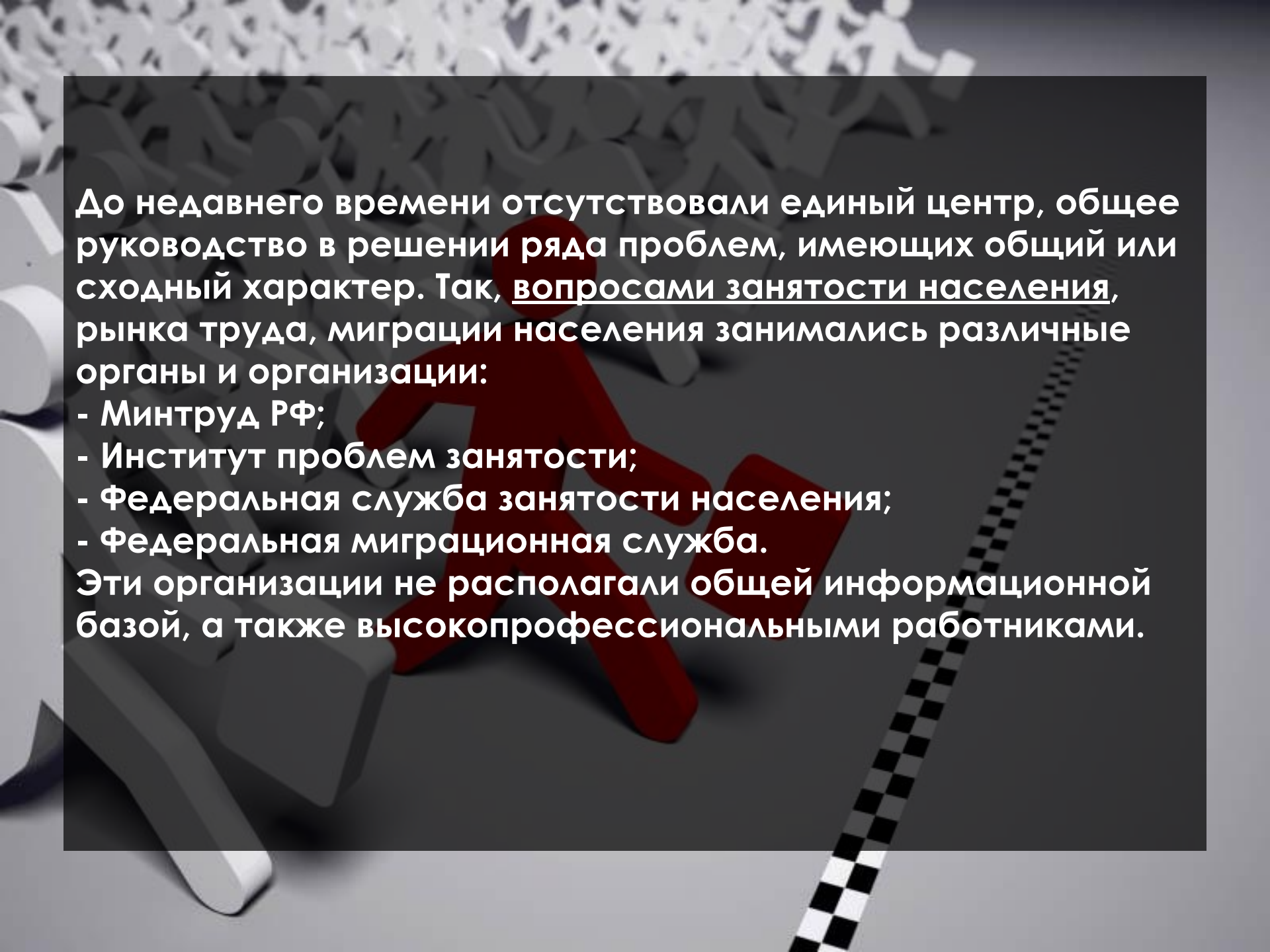
Система социального партнерства в области социально-трудовых отношений и разрешения трудовых конфликтов является важным элементом рыночных отношений. Она строится в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Указом Президента РФ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и постановлением Совета Министров РФ об утверждении «Положения о порядке подготовки и заключения Генерального соглашения и отраслевых (тарифных) соглашений».



В соответствии с этими документами предусматривается ежегодное заключение на федеральном уровне генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между правительством и общероссийскими объединениями Профсоюзов и работодателями. В соглашениях определяются обязательства сторон в области занятости населения, повышения социальных гарантий гражданам, социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, обеспечение роста доходов работающих, по мере стабилизации экономики. Отраслевые (тарифные) соглашения заключаются между органами государственного управления (Минтруда РФ), общероссийскими отраслевыми профсоюзами и работодателями. В них отражаются взаимные обязательства сторон, регулирующие социально-трудовые отношения в области организации труда, его оплаты, социальных гарантии, найма и увольнения работников.



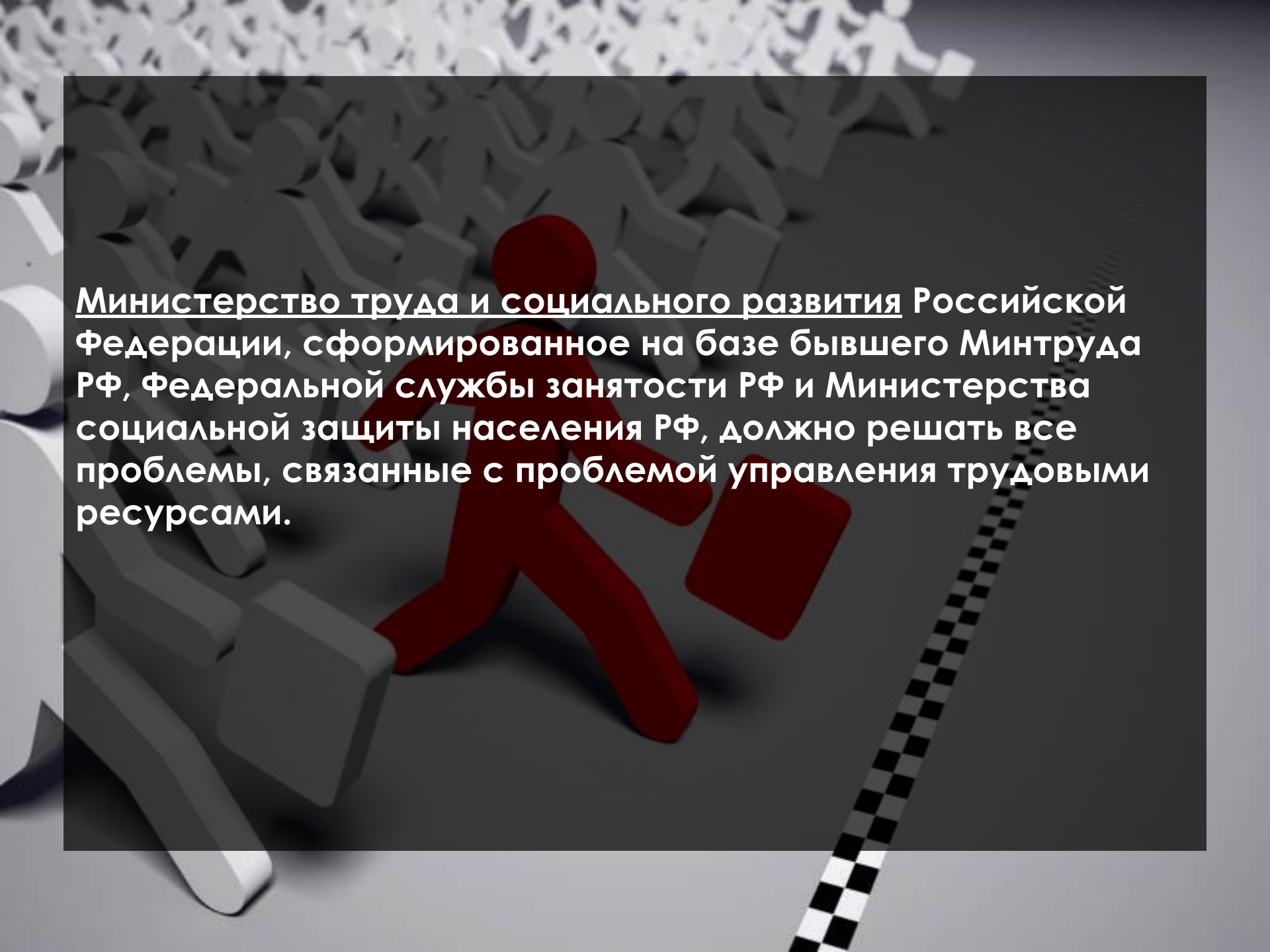
При правительствах субъектов РФ (республик в составе РФ, автономной области, автономных округах, краях, областях, городах Москвы и Санкт-Петербурга) имеются органы по труду и занятости населения, которые функционально связаны с Минтрудом РФ и другими соответствующими федеральными органами и организациями.



До недавнего времени отсутствовали единый центр, общее руководство в решении ряда проблем, имеющих общий или сходный характер. Так, вопросами занятости населения, рынка труда, миграции населения занимались различные органы и организации:

- Минтруд РФ;
- Институт проблем занятости;
- Федеральная служба занятости населения;
- Федеральная миграционная служба.

Эти организации не располагали общей информационной базой, а также высокопрофессиональными работниками.



Министерство труда и социального развития Российской Федерации, сформированное на базе бывшего Минтруда РФ, Федеральной службы занятости РФ и Министерства социальной защиты населения РФ, должно решать все проблемы, связанные с проблемой управления трудовыми ресурсами.

Спасибо за внимание.

