

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ**

Тема 5.1 Рынок труда. Заработная плата и мотивация труда

1

Орел, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. Проблемы спроса на экономические ресурсы.
2. Фактор труд и его цена.
3. Рынок труда и его субъекты. Цена труда.
4. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.
5. Организация оплаты труда. Форма оплаты труда.
6. Поощрительные системы оплаты труда.

Вопрос 1. Проблемы спроса на экономические ресурсы.

Важным свойством экономических ресурсов является их взаимозаменяемость. Это предполагает возможность использования различных экономических ресурсов или разнообразия их сочетания при производстве благ. Например, при выращивании овощей может быть применен ручной труд или использована техника, возможно сочетание этих факторов: использование частичной механизации.

Спрос на экономические ресурсы является производным. Он зависит от спроса на конечные товары и услуги, порождается потребительским спросом. Производственные ресурсы приобретаются только в той мере, в какой они необходимы для производства потребительских благ. Понимание этого факта важно как для осознания условий предпринимательской деятельности, так и для осуществления эффективного государственного регулирования экономики.

Экономические ресурсы — все виды ресурсов, используемых в процессе производства товаров и услуг. В сущности, это те блага, которые используются для производства других благ. Поэтому их нередко называют **производственными ресурсами**.

Виды экономических ресурсов:

- природные ресурсы (земля, недра, водные, лесные и биологические, климатические и рекреационные ресурсы);
- трудовые ресурсы (люди с их способностью производить товары и услуги);
- капитал (в форме денег, т.е. денежный капитал, или средств производства, т.е. реальный капитал);
- предпринимательские способности (способности людей к организации производства товаров и услуг), сокращенно — предпринимательство;
- знания, необходимые для хозяйственной жизни.

Мы переходим к рассмотрению рынков экономических ресурсов (факторов производства). Здесь **предпринимательский сектор** выступает в роли покупателя и **предъявляет спрос** на экономические ресурсы, а **домохозяйства** являются продавцами первичных производственных факторов: труда, земли, капитала, **осуществляют их предложение**.

Известно, что многие виды товаров и услуг **производятся и потребляются только предпринимательским сектором**. Такие товары и услуги принято называть **промежуточными продуктами**, в отличие от конечных продуктов, которые реализуются потребителям.

Анализ рынков ресурсов актуален по той причине, что образование цен на экономические ресурсы - это одновременно и определение доходов владельцев факторов производства, то есть доходов всех экономических субъектов, практически - абсолютного большинства населения.

Цены на экономические ресурсы выступают в следующих основных формах:

1. Заработная плата	- цена труда
2. Рента	- цена за использование земли и других природных ресурсов
3. Процент	- цена, уплачиваемая за использование денег, капитала
4. Прибыль	- цена осуществления предпринимательских функций.

На движение спроса на ресурсы влияет и производительность труда, если она растёт, их требуется больше. Каждая дополнительная единица ресурсов даёт приращение продуктов – предельный продукт, а в денежном выражении - предельный доход. В то же время дополнительные ресурсы вызывают увеличение предельных издержек фирмы.

Изменение спроса на данные ресурсы зависит от динамики спроса на другие ресурсы – замещающие ресурсы (например, труд заменяется капиталом) и на **дополнительные** (например, ресурсы на изготовление пленки и программного обеспечения являются дополнительными по отношению к тем, что идут соответственно на изготовление камеры и ЭВМ).

Вопрос 2. Фактор труд и его цена.

Труд — совокупность всех физических и умственных способностей людей используемых при процессе производства, за исключением предпринимательской способности, которая включается в отдельную категорию.

Трудовой фактор представлен в процессе производства трудом занятых в нем работников.

Соединение труда с остальными факторами производства инициирует производственный процесс как таковой. При этом в факторе «труд» воплощено все многообразие видов и форм трудовой деятельности, направляющей производство, сопровождающей его и представляющей его в виде непосредственного участия в преобразовании вещества, энергии, информации.

Труд работника имеет свою цену, которая выражается заработной платой.

Вопрос 3. Рынок труда и его субъекты. Цена труда.

Рынок труда - это система конкурентных связей между участниками рынка (предпринимателями, трудящимися и государством) по поводу найма, использования работника в общественном производстве. Рынок труда включает в себя рынок рабочей силы и рынок рабочих мест.

Объектом рынка труда служит конкретный наемный труд, представляющий собой невещественное благо, содержание которого представлено человеческой деятельностью определенного вида. Такой труд обладает всеми необходимыми признаками, позволяющими ему выступать объектом стоимостного оборота.

Основными субъектами рынка труда являются:

- а) работодатель, выступающий на рынке потенциальным потребителем труда;
- б) индивидuum, готовый применять свои способности к труду.

В качестве производных от основных субъектов рынка выступают:

- а) объединения (союзы) работодателей
- б) профессиональные союзы работников.

В конкретной экономической деятельности в качестве цены труда принято рассматривать издержки капитала предпринимателя (частного, ассоциированного, государственного) на наём трудящегося, включающие:

1. Затраты на воспроизводство рабочей силы в процессе жизненного цикла на личное потребление работника и его семьи;
2. Возмещение повышенных расходов рабочей силы особого качества в соответствии с требованиями производства (сложность, ответственность, условия труда и пр.);
3. Поддержание заинтересованности работающего в лучшем выполнении порученной ему работы.

Цена труда — это комплекс из нескольких элементов: денежная заработная плата, затраты на социальное страхование и социальное обеспечение (пенсии, пособия), натуральная заработная плата, налоги на фонд оплаты труда, входящих в состав издержек предпринимателя на рабочую силу.

Для предпринимателя цена труда может быть описана следующей формулой:

$$Ц = З + С + Д + У, \text{ где}$$

З — заработная плата, денежная и натуральная;

С — расходы на страхование;

Д — часть дохода предприятия, пошедшего на выплаты, льготы и услуги своим работникам по коллективным и индивидуальным трудовым договорам (контрактам);

У — часть прибыли предприятия, распределяемая между его работниками по системе участия в прибылях.

Цена труда в условиях современной экономики формируется на основе многих факторов. К наиболее значимым можно отнести:

1. Спрос и предложение на рабочую силу;
2. Конкуренцию продавцов и покупателей;
3. Стоимость жизни;
4. Государственное регулирование заработной платы и доходов;
5. Процесс саморегулирования оплаты труда на предприятиях, в отраслях и регионах с учётом взаимоотношений работодателя, профсоюзов и государства.

Вопрос 4. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.

Правовое регулирование заработной платы в РФ подчинено ряду принципиальных положений, к которым относятся:

- равная оплата за равный труд;
- учет в оплате различий между квалифицированным и неквалифицированным трудом;
- учет различий в условиях труда в разных районах страны;
- заработная плата работников определяется децентрализованно, решениями администрации данного предприятия по согласованию с работниками.

Ст. 129 ТК РФ дает легальное определение понятию **оплаты труда работника**.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, **в заработную плату входят:**

- 1) вознаграждение за труд;
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

Заработная плата устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (сдельной, повременной, смешанной) и максимальным размером не ограничивается.

Государством создается система государственных гарантий по оплате труда работников. В нее включаются (ст. 130 ТК РФ):

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

В экономике существует два понятия — *номинальная заработная плата и реальная заработная плата*.

Под номинальной заработной платой понимается денежное вознаграждение в фиксированном размере, которое работодатель платит работнику либо за определенный объем произведенных товаров или работ, выполненных за фиксированное время, либо за количество отработанных часов. В это же понятие входят также различные премиальные начисления и поощрительные выплаты. Размер номинальной зарплаты работника фиксируется в трудовом договоре с работодателем, или же в расчетной ведомости, где отражена зарплата за определенный временной отрезок.

Реальная заработная плата — это количество денежных купюр, в рамках которого работник имеет возможность приобрести различные необходимые ему для комфортного существования товары с услугами. То есть, это те деньги, которые наемный работник получил на руки по итогам определенного рабочего периода и теперь может потратить на продукты, лекарства, одежду, оплату услуг ЖКХ, образование и отдых. Эта зарплата представляет собой показатель уровня благосостояния человека.



Рис. 1. Различия между номинальной и реальной заработной платой

Вопрос 5. Организация оплаты труда. Форма оплаты труда.

Под организацией оплаты труда понимается совокупность мероприятий, направленных на **вознаграждение за труд** в зависимости от его количества и качества. При организации труда следует учитывать следующие мероприятия, связанные с **нормированием труда**, тарифным нормированием заработной платы разработкой форм и систем оплаты труда премированием работников. Нормирование труда основывается на установлении определенных пропорций в затратах труда, необходимых для изготовления единицы продукции или на выполнение заданного объема работы в определенных организационно-технических условиях. Главная задача нормирования труда — разработка и применение прогрессивных норм и нормативов.

Основные элементы тарифного нормирования заработной платы: тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник.

Тарифная ставка — выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда за единицу рабочего времени (бывают часовые, дневные, месячные).

Тарифная сетка — шкала, состоящая из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, которые позволяют определить заработную плату любому работнику. **Тарифно-квалификационный справочник** — нормативный документ, в соответствии с которым каждому тарифному разряду предъявляются определенные квалификационные требования

Формы и системы заработной платы

Сдельная оплата труда

Простая сдельная

Сдельно – премиальная

Косвенно – сдельная

Аккордная

Сдельно –
прогрессивная

Индивидуальная

Коллективная
подрядная

Повременная оплата труда

Простая повременная

Повременно –
премиальная

Почасовая

Понедельная

Помесечная

Сдельная система оплаты труда производится по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции (работ, услуг). Она подразделяется на:

1. **Прямую сдельную** (заработок работнику устанавливается по заранее установленной расценке за каждый вид услуг или произведенной продукции);
2. **Сдельно-прогрессивную** (выработка работника в пределах нормы оплачивается по установленным расценкам, сверх нормы оплата производится по повышенным сдельным расценкам).
3. **Сдельно-премиальную** (заработная плата складывается из заработка по основным расценкам и премии за выполнение условий и установленных показателей премирования).
4. **Косвенно-сдельную** (заработок зависит от результатов труда работников).
5. **Аккордную** (размер оплаты устанавливается за весь комплекс работ).

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной сетке или окладу за **фактически отработанное время**.

При повременной оплате труда заработок рабочего времени определяется умножением часовой или дневной тарифной ставки на количество отработанных часов или дней.

Повременно-премиальная система оплаты труда имеет две формы:

- 1. Простую повременную** (часовая тарифная ставка умножается на количество отработанных часов).
- 2. Повременно-премиальную** (устанавливается процентная надбавка к месячной или квартальной заработной плате).

Вопрос 6. Поощрительные системы оплаты труда.

Поощрительные системы оплаты труда прежде всего следует различать по их целевому назначению, определяющему форму и содержание механизма взаимосвязи поощрительной оплаты с основным заработком. С этой точки зрения можно выделить несколько групп поощрительных систем.

1. Системы, увязывающие основную оплату труда с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника. К ним относятся различные премии за текущие результаты работы.
2. Системы, увязывающие основную оплату труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе. Это прежде всего доплаты и надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство.
3. Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с определенными достижениями, не носящими систематического характера, или с какими-либо общими результатами работы в течение определенного, достаточно длительного календарного периода (полугодия, года). Это различные единовременные премии и вознаграждения, и сегодня выплачиваемые на некоторых предприятиях: за выполнение особо важных производственных заданий, за победу в производственном соревновании, по итогам деятельности предприятия за год (полугодие, квартал) и т.п.