**Экономика труда лекции**

# Труд как объект изучения дисциплины «Экономика труда» и социально-трудовые отношения на современном этапе развития Украины

 Современный этап развития экономики Украины требует трансформации подходов к изучению дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения», рассматривая труд и взаимоотношения людей в процессе труда в развитии и динамике. Изучение и анализ закономерностей организации, функционирования и результатов деятельности рынков труда, поведения работодателей и работников в результате воздействия стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, влияния неденежных факторов и государственной политики на социально-трудовые взаимоотношения позволяет сформировать концепцию поведения в сфере труда и объективно правильное мировоззрение специалиста.

Труд является основой существования человека, определяет его место в обществе, служит одной из важнейших форм самовыражения и самоактуализации, поэтому он должен быть организован таким образом, чтобы адекватно отражать эти особенности человека, обеспечивать соответствующее соразмерное вознаграждение.

**Особенности *труда как объекта исследования и изучения***состоят в том, что, во-первых, труд – это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна, рациональна, экономично организована, во-вторых, он является одним из основных условий жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом, фактором функционирования любой организации (предприятия), в-третьих, он не может рассматриваться как товар, поскольку товаром является не он сам, а *услуга труда,* и, наконец, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которые составляют стержень общественных отношений на уровне народного хозяйства, региона, фирмы и отдельных индивидов.

В условиях коренных изменений в системе общественных отношений наиболее существенные преобразования происходят в социально-трудовой сфере, вызывая закономерное в таких случаях противостояние основных субъектов этих отношений. Именно поэтому ни одна из сфер экономической жизни нашего государства не подвергается такой жесткой критике, как социально-трудовые отношения. Этому способствовал ряд факторов, среди которых можно выделить господствовавшие долгие годы традиции государственного патернализма в этой сфере, упрощенная система оценки состояния социально-трудовой сферы и т. д.

В этих условиях не вызывает сомнения необходимость формирования новой системы социально-трудовых отношений, что должно найти отражение в современном понимании особенностей труда как объекта исследования и изучения, а также в трактовке предмета и метода современной экономики труда и социально-трудовых отношений как науки.

# Предмет и задание "Экономики труда и социально-трудовых отношений"

Предмет экономики труда как таковой не изменялся никогда и был единым для всего многообразия школ и теорий. *Предмет экономики труда и социально-трудовых отношений –* *это труд как целесообразная деятельность людей, которая всегда и одновременно является взаимодействием между человеком и природой, а также отношениями между людьми в процессе производства.*

Для каждого конкретного момента процессу труда предшествуют материальные средства производства, информация, наличие профессиональных знаний, трудовой опыт, определенный тип социально-трудовых отношений. В процессе труда происходят совершенствование трудовых навыков и опыта, повышение уровня эмпирических и научных знаний, улучшение средств труда, развитие социально-трудовых отношений, тем самым постоянно умножаются производительные силы труда, т. е. способность человека как рабочей силы создавать возрастающие массы все более разносторонних материальных и духовных благ.

Природа социально-трудовых отношений такова, что при их изучении и анализе мы вынуждены считаться с их постоянным видоизменением, причем их перестройка усиливает это свойство.

Принципиальными для развития современной экономики труда представляются следующие обстоятельства. Социально-трудовые отношения в социальной рыночной экономике резко повышают степень сложности теоретических и практических знаний в сфере экономики труда из-за необходимости объективного отражения в них интересов субъектов социального партнерства.

Вопрос о содержательной трансформации экономики труда и ее cтруктуризации по ступеням обучения в современных условиях должен решаться с учетом достижений мировой науки в социально-трудовой сфере и зарубежной педагогической практике. Так, анализ показывает, что в американских и европейских университетах и учебных центрах предмет «Экономика труда» изучается достаточно давно. Однако предмет западной «Экономики труда» не был тождествен предмету аналогичной отечественной науки. Использование данного подхода к анализу трудовых отношений сформировало в западной традиции экономику труда как науку, исследующую действие механизмов рынка труда, т. е. изменения в поведении работодателей и работников под воздействием стимулов в виде заработной платы, цен, прибыли, неденежных факторов. Экономика труда исследует факторы, определяющие спрос и предложение рабочей силы, цену рабочей силы, инвестиции в человеческий капитал, соотношение безработицы и инфляции, влияние профсоюзов на рынок труда и т. д. Этим определяется и содержание экономики труда как учебной дисциплины.

# Характеристика населения, трудовых ресурсов Украины - различные варианты воспроизводства наслеения

Состояние и развитие общества в значительной степени определяются численностью и составом населения. Население характеризуется и как элемент производительных сил, и как носитель производственных отношений. Ему присуще и самовоспроизводство.

Население – это естественно исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе производства и воспроизводства жизни совокупность людей, проживающих на определенной территории – в селе, городе, районе, регионе, стране.

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

Из этого определения вытекает, что трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, людей, занятых экономической деятельностью (в различных отраслях), а с другой – не занятых, но которые могут трудиться. Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы.

Население – это все люди независимо от их характеристик, т. е. это самое широкое понятие для обозначения человеческих ресурсов. Нередко в этом же смысле в социально-экономической литературе используется понятие «народонаселение».

Вместе с тем население – это тот источник, тот «материал», из которого получаются все другие группирования людей (например, те, что в экономике труда обозначаются экономически активным населением, трудовыми ресурсами). Поэтому изучение численности, состава и динамики населения (это предмет исследования науки демографии) чрезвычайно важно и для экономики труда. Экономисты рассматривают население как источник ресурсов для труда, как носителя определенных экономических отношений и, что очень важно, как потребителя, который формирует спрос.

Численность населения Украины постоянно сокращается (приблизительно на 0,4 млн ежегодно, начиная с 1994 г.). Это сокращение вызвано, с одной стороны, уменьшением численности родившихся и увеличением количества умерших (ежегодное естественное уменьшение населения превышает в последние годы 300 тыс. чел., а с другой – отрицательным сальдо внешней миграции (почти 100 тыс. чел. ежегодно). Эти две причины обусловили сильное уменьшение численности населения Украины за последнее десятилетие. Тревожный показатель в динамике населения – увеличение количества людей пенсионного возраста и соответственного уменьшения части молодых, что показывает процессы старения населения и уменьшает источник ресурсов для работы.

Миграционные, социальные и экономические движения населения взаимозависимы и взаимосвязаны. В совокупности они определяют численность и качественные характеристики населения.

В естественном движении населения различают типы его воспроизводства: традиционный (экстенсивный) и современный (интенсивный).

*Традиционный тип воспроизводства* характеризуется высокой нерегулированной рождаемостью и высокой смертностью (по причине неразвитости медицины, низкого уровня жизни, войн, эпидемий). В результате взаимодействия этих факторов общие темпы роста численности населения невысокие, в структуре преобладает доля молодых людей. Этот тип характерный для ранних этапов развития человеческого общества.

*Современный тип воспроизводства* обусловлен социально-экономическим развитием, ростом уровня жизни, достижениями медицины, эмансипацией и привлечением в экономическую деятельность женщин, другими причинами, в результате которых резко уменьшился уровень рождаемости, значительно увеличилась средняя продолжительность жизни, снизился уровень смертности, выросла численность людей старшего возраста в структуре населения.

Различают три режима воспроизводства населения: расширенное, простое, суженное.

*Расширенное воспроизводство* характеризуется преобладанием рождаемости над смертностью (и в абсолютных показателях, и в расчете на 1000 чел.) и, соответственно, естественным приростом населения.

*Простое воспроизводство* означает постоянное количество населения в результате приблизительно одинаковой рождаемости и смертности.

*Суженное воспроизводство*, или депопуляция, характерно для стран, в которых показатели смертности превышают показатели рождаемости, в результате чего происходит абсолютное уменьшение количества населения, что мы и наблюдаем сейчас в Украине.

Особенности исторического развития Украины сильно повлияли на динамику численности всего населения, и в частности трудовых ресурсов. В XX веке жизнь всех поколений и практически каждого человека была встревожена и ухудшена тяжелыми драматическими событиями (Первая и Вторая мировая и гражданская войны, индустриализация, коллективизация, голодоморы, массовые репрессии, участие в военных конфликтах (в частности, в Афганистане), Чернобыльская трагедия, глубокий кризис 90-х годов). В результате не только погибали или становились инвалидами тысячи и даже миллионы молодых здоровых людей, но и резко уменьшалась рождаемость, деформировалась половозрастная структура населения. Поэтому воспроизводство населения и трудовых ресурсов для работы в Украине происходило и происходит не равномерно, а «волнообразно»: определенные подъемы изменяются глубокими падениями.

***Воспроизводство трудовых ресурсов*** – это процесс постоянного и беспрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения.

Поскольку трудовые ресурсы – часть населения, то и воспроизводство трудовых ресурсов отображает состояние и характер воспроизводства населения как части целого. Динамика численности всего население определяет динамику численности экономически активного населения, но эта зависимость непроста. То есть увеличение (уменьшение) численности населения приводит к увеличению (уменьшению) численности трудоактивного населения лишь при других одинаковых условиях, а в реальной жизни, под действием разнообразных причин, эти изменения происходят не одновременно и не в одинаковом масштабе.

Например, рождение детей увеличивает количество населения сразу, а количество трудовых ресурсов – лишь через 15–20 лет, и то при условии, что эти люди станут экономически активными. Смертность нетрудоспособных людей уменьшает количество населения, но не изменяет ресурсы для труда. При неизменном количестве населения трудовые ресурсы могут значительно увеличиваться (уменьшаться) за счет роста (спада) трудовой активности населения, например вследствие изменения уровня жизни.

В воспроизводстве трудовых ресурсов, как и в воспроизводстве всего населения, различают виды движения, типы и режимы.

Естественное, миграционное и экономическое движение населения влияют на количественные характеристики трудовых ресурсов, социальное – на качественные. Каждый вид движения обуславливается действием многочисленных разнообразных причин, а их взаимодействие и взаимозависимость определяют количество экономически активного населения, которое является фундаментальным показателем для любого общества или государства. Поэтому важно проанализировать влияние на динамику экономически активного (трудоактивного) населения любого из этих факторов в отдельности.

Типы воспроизводства трудовых ресурсов сравнительно с типами воспроизводства населения имеют разное смысловое значение. Экстенсивный тип воспроизводства связан с изменением качества человеческих ресурсов: возрастанием образовательного уровня, квалификации, улучшением здоровья, умственных способностей и т. п., что означает наращивание трудового потенциала.

Таким образом, *воспроизводство населения* имеет не только демографический, но также экономический и социальный аспекты. Оно определяет формирование трудовых ресурсов, освоение территорий, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т. п.

Население и трудовые ресурсы имеют количественные и качественные параметры, необходимые для анализа и оценки демографических процессов, выработки стратегии в области управления трудовыми ресурсами. Для характеристики воспроизводства населения применяются показатели рождаемости, смертности и естественного прироста.

**Разница между числом родившихся и умерших при положительном результате называется естественным приростом населения.**

Среднегодовая численность определяется на середину года как средняя арифметическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста.

Численность и состав населения во всех странах мира определяются с помощью переписей. Последняя перепись в нашей стране состоялась в 2001 г. Ее основные данные опубликованы и стали базой для получения демографических данных в последующий период. Переписи дают наиболее точные данные о численности населения.

Весьма важным является прогнозирование численности населения. Прогнозные расчеты позволяют выявить ожидаемые изменения численности населения, оценить демографическую ситуацию, складывающуюся как в отдельных регионах, так и в целом по стране, определить численность трудовых ресурсов, изменение их образовательного и профессионально-квалификационного уровня, проследить влияние других социально-экономических и экологических факторов на воспроизводственный процесс.

По классификации Международной организации труда (МОТ) население старше определенного минимального возраста, установленного для учета экономически активного населения (в Украине – 16 лет), подразделяется на три категории: занятые, безработные и вне рабочей силы. Занятые и безработные составляют рабочую силу или население, активное в данный период. Лица вне рабочей силы включают остаточные группы, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лица моложе трудоспособного возраста. Эта группа представляет население, которое в данный момент экономически неактивно.

Разделение по методике МОТ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Экономически активное население (все, кто работает или активно ищет работу) | Экономически неак-тивное население | Население младше 15-ти и старше 70-ти лет |
| Занятые | Безработные |   |    |
|  |  |  |  |

**Разделение по традиционной методике**

Трудовые ресурсы (трудоспособное население в трудоспособном возрасте + работающие подростки + работающие инвалиды + работающие пенсионеры – неработающие льготные пенсионеры).

Население, которое не принадлежит к трудовым ресурсам (дети и неработающие пенсионеры, в том числе льготные, подростки).

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Уровень экономической активности населения рассчитывается по формуле:

Уэ.а.н. = dэ.а.н. / Чн.,

где    Уэ.а.н. – уровень экономической активности населения;

dэ.а.н. – доля в общей численности экономически активного населения;

Чн. – общая численность населения.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав экономически активного населения, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения численности. Численность экономически неактивного населения определяется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры);

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, получающие пенсии по инвалидности (I, II, III группы);

г) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т. п.;

д) лица, отчаявшиеся найти работу, т. е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

е) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

Занятые экономической деятельностью – это лица в возрасте 15–70 лет, которые выполняют работы за вознаграждение по найму на условиях полного или неполного рабочего времени, работают индивидуально (самостоятельно) или в отдельных работодателей – граждан-работодателей, на собственном (семейном) предприятии, безвозмездно работающие члены домашнего хозяйства, занятые в личном подсобном сельском хозяйстве, а также временно отсутствующие на работе. Занятыми по этой методике считаются лица, которые работали на протяжении недели не меньше четырех часов (в личном подсобном хозяйстве – не меньше 30-ти часов) независимо от того, была это постоянная, временная, сезонная, случайная или другая работа.

Безработные, в определении МОТ, – это лица в возрасте 15–70 лет (как зарегистрированные, так и незарегистрированные в государственной службе занятости), которые одновременно удовлетворяют трем условиям: не имеют работы (прибыльного занятия), ищут работу или стараются организовать собственное дело, готовые приступить к работе на протяжении следующих двух недель. К этой категории принадлежат также лица, которые учатся по направлениям службы занятости, нашли работу и ждут ответа или готовятся к ней приступить, но на данный момент еще не работают.

По *украинскому законодательству* безработными признаются граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости, ищут работу и готовы к ней приступить. Как видим, официальная система учета безработицы в Украине занижает реальные показатели, поскольку большая часть безработных такими не считаются, так как они по разной причине не регистрируются в службе занятости.

# Трудовые ресурсы: сущность и содержание, категории людей,

# относящиеся к ним

Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «население» и «совокупная рабочая сила». В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая по своему физическому развитию, умственным способностям и знаниям, способна работать в народном хозяйстве.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: *активную* (функционирующую) и *пассивную* (потенциальную).

Понятие «трудовые ресурсы» более широкое, чем понятие «экономически активное население», поскольку включает еще и трудоспособных неработающих людей и тех, что стационарно учатся. Реально за понятием «трудовые ресурсы» стоит количество населения, которое можно принудить работать, то есть которое физически способно работать. Понятие же «экономически активное население» – это и реальная часть трудовых ресурсов, которые добровольно работают или хотят работать. Поскольку Украина избрала курс на построение свободного демократического общества, и в ее Конституции провозглашен запрет принудительной работы, понятие «трудовые ресурсы» постепенно теряет свое экономическое значение. Ведь ресурсами можно называть лишь реальные источники удовлетворения потребности (в данном случае – потребности в рабочей силе).

К трудовым ресурсам в Украине относятся:

а) население в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях;

б) население моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в народном хозяйстве.

Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста.

Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В Украине трудоспособным возрастом считается: у мужчин – 16–60 лет, у женщин – 16–55 лет. Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В ряде стран нижняя граница установлена 14–15 лет, а в отдельных странах – 18 лет. Верхняя граница во многих странах составляет 65 лет для всех или 65 лет – для мужчин и 60–62 года – для женщин.

В Украине законодательная власть неоднократно рассматривала вопрос о необходимости увеличения возрастного порога: для мужчин – с 60-ти до 65-ти лет, для женщин – с 55-ти до 60-ти лет. Однако тяжелое экономическое положение работающего населения, низкая продолжительность жизни, высокая смертность в трудоспособном возрасте вынуждают государство откладывать решение этого вопроса до более благоприятного времени.

Ведущая роль в трудовых ресурсах принадлежит трудоспособному населению в трудоспособном возрасте.

Трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в трудоспособном возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности.

На практике различают общую и профессиональную трудоспособность. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обусловливающих необходимость специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность – это способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет естественного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; военнослужащие, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; вынужденные переселенцы из стран Балтии, Закавказья, Средней Азии.

***Измерение трудовых ресурсов***

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста.

*Абсолютный прирост* определяется на начало и конец рассматриваемого периода. Обычно это год или более длительный отрезок времени.

*Темп роста* исчисляется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматриваются темпы за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая по формуле:



где    Тр.ср. – среднегодовой темп роста;

n – число лет;

Ч1 и Ч2 – численность соответственно в начале и конце периода.

Темп прироста рассчитывается по формуле:



где    Тпр.ср. – среднегодовой темп роста.

Количественная оценка тенденций состояния и использования трудовых ресурсов позволяет учитывать и определять направления повышения их эффективности.

# Трудовой потенциал: понятие, структура и показатели для работника, предприятия, общества, качество населения страны и персонала предприятия

Для определения возможностей участия человека в экономических процессах обычно используются понятия «рабочая сила» и «человеческий капитал».

Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, т. е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма.

Человеческий капитал рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность.

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является трудовой потенциал общества. Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Во всем мире пришли к признанию, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность.

Термин «потенциал» был введен в научный оборот 10–15 лет назад. Трактовка данного термина означает наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

Таким образом, компоненты трудового потенциала должны характеризовать:

1)психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности;

2)возможности нормальных социальных контактов;

3)способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений;

4)рациональность поведения;

5)наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ;

6)предложение на рынке труда.

Приведенным аспектам соответствуют следующие компоненты трудового потенциала: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность и ассертивность (гармоничное объединение свойств личности); образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени.

Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, в том числе к персоналу предприятия и населения страны в целом.

Возможности людей по осуществлению в процессе общественно полезной деятельности широкого комплекса функций (производственных, организационно-управленческих, общественно-политических и др.) определяются качествами человека, как:

•    специфического (трудового) ресурса и основы производства (качествами индивида как части населения);

•    главной производительной силы и субъекта производственных отношений (качествами индивида как работника — носителя способности к труду, создателя материальных и духовных благ);

•    члена общества (качества индивида как социально-формируемой личности, члена ассоциации трудящихся, участника управления государственными делами).

В силу этого совокупная способность к труду, определяющая меру возможного участия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть охарактеризована не только со стороны психофизиологической пригодности и профессиональной подготовленности к выполнению конкретных трудовых функций, но и по времени и затратам труда, а также по степени гражданской и духовной зрелости личности.

Потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений:

*первый уровень*, отражающий прошлое, т. е. представляющий собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обуславливающих ее возможность функционирования и развития;

*второй уровень*, характеризующий настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей;

*третий уровень*, ориентированный на развитие: в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые навыки.

**Трудовой потенциал работника**

Трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.

Таким образом, можно говорить о трудовом потенциале отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества, поскольку он представляет собой совокупность всех способностей человека к труду.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней. Кроме того, следует учитывать два важных обстоятельства. Во-первых, до момента занятости человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как о физической и духовной трудоспособности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы – это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне эффективности труда, достигнутом работником.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника возрастают по мере развития и совершенствования знаний и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здоровья работника, ужесточается режим труда и т. п.

*Трудовой потенциал работника включает*:

•    психофизиологический потенциал – способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т. п.;

•    квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

•    личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

*Трудовой потенциал работника* зависит от степени взаимного согласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов.

**Трудовой потенциал предприятия**

Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

*Трудовой потенциал предприятия* как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Таким образом, если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия. При этом необходимо учитывать, что трудовые коллективы обладают разными потенциалами в зависимости от территориального расположения предприятия, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной структуры и др. Кроме того, каждое предприятие имеет свои особенности формирования коллектива, трудовые традиции, взаимоотношения между работниками.

*Структура трудового потенциала* предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними.

*В трудовом потенциале предприятия* можно выделить следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

*Кадровая составляющая* включает: квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности).

*Профессиональная структура* коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обусловливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.

*Квалификационная структура* определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает, прежде всего, изменения в его личностной составляющей.

*Организационная составляющая* трудового потенциала предприятия включает высокую организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

*Организационная составляющая трудового* потенциала во многом определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности и с этих позиций непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала.

**Трудовой потенциал общества**

*Общественный трудовой потенциал*, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и границы созидательной активности трудящихся масс.

В *количественном* отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, до рабочего и после рабочего возрастов). В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации через участие в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Таким образом, можно сказать, что *трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т. е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта*

**Качество населения страны и персонала предприятия**

Основой трудового потенциала человека является его потенциал как личности. Соответственно, трудовой потенциал государства, региона, предприятия формируется на основе потенциала населения страны. Исходя из этого, можно оценивать качество населения; качество трудового потенциала страны (региона); качество персонала предприятия; качество профессионально-квалификационных групп и качество отдельного работника.

Качество любого объекта или процесса может быть установлено только по отношению к некоторому эталону, который характеризуется нормами, стандартами, требованиями и т. п. Из этого следует, что качество населения страны характеризуется степенью его соответствия рекомендациям и нормативным документам международных организаций, а также социальным нормам, определяемым традициями и обычаями страны.

Для оценки качества населения могут быть использованы показатели, применяемые при расчете индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП). Величина ИРЧП учитывает характеристики здоровья (через индекс ожидаемой продолжительности жизни) и образования (через показатели грамотности и числа учащихся). С 1999 г., наряду с показателем ожидаемой общей продолжительности жизни, рассчитывается показатель ожидаемой продолжительности здоровой жизни (т. е. продолжительность жизни без времени болезней). Украина по всем показателям здоровья населения занимает далеко не первое место. Значительно лучше ситуация с уровнем образования, хотя и здесь есть проблемы, особенно в связи с переходом к 12-летнему обучению в школе и доступностью высшего образования. В целом для анализа качества населения страны наиболее важными являются характеристики здоровья, нравственности, активности, организованности, образования. Количественные оценки этих характеристик могут быть получены либо в виде относительных величин типа индексов здоровья и образования, либо в виде ранга (места среди других стран).

При анализе качества трудового потенциала страны и региона основное внимание обычно уделяется характеристикам образования и профессионализма. Для количественных оценок применяется аппарат теории человеческого капитала, который позволяет определить эффективность инвестиций в общее и профессиональное образование.

На уровне предприятия качество трудового потенциала целесообразно обсуждать как качество персонала. Это понятие можно определить следующим образом: качество персонала – степень соответствия его характеристик требованиям, вытекающим из целей предприятия и условий его деятельности, а также требованиям общества к развитию человека и социальным отношениям.

В соответствии с приведенным определением, первый этап оценки качества персонала состоит в установлении эталонных требований к каждой группе сотрудников предприятия. Эти требования в общем случае формируются по рассмотренным выше компонентам трудового потенциала: здоровье, нравственность, творческие способности, активность, организованность и ассертивность, образование, профессионализм.

Значимость каждого из компонентов трудового потенциала определяется характером выполняемых работ (функций) в условиях конкретного предприятия и рабочего места. В частности, для монтажников-высотников существенное значение имеют показатели, обеспечивающие возможность работы на большой высоте в определенном диапазоне природных условий; для исследователей и конструкторов важны творческие способности; для руководителей – образование, организованность, ассертивность и т. д.

Эталонные значения компонентов трудового потенциала, приводятся в тарифно-квалификационных справочниках (ТКС), должностных инструкциях, профессиональных требованиях и других документах. К настоящему времени разработано множество тестов и методик для оценки сотрудников предприятий по различным признакам. Основное внимание обычно уделяется показателям здоровья, образования и профессионализма. Наряду с этим в последние десятилетия появились практические методики и приборы для оценки нравственных характеристик человека, в том числе таких, как склонность к нарушениям норм права.

*Анализ персонала предприятия* в общем случае предполагает решение двух задач:

•    оценку возможностей (потенциала) сотрудников и претендентов на рабочие места;

•    оценку результатов деятельности сотрудников.

Обе задачи решаются с позиций определения уровня качества, т. е. на основе сопоставления фактических и эталонных значений анализируемых показателей. Исходя из этого, при анализе персонала целесообразно использовать аппарат теории качества. В частности, могут быть определены показатели надежности и устойчивости персонала.

*Надежность персонала* – вероятность выполнения им заданных функций в определенном интервале времени.

*Устойчивость персонала* – вероятность выполнения заданных функций в определенном диапазоне условий труда. Устойчивость характеризует «запас прочности» при изменении внешней среды, особенно при нестандартных ситуациях.

Динамика изменений в структуре населения Украины и мировом сообществе

Человеческие ресурсы – специфический и важнейший из всех видов экономических ресурсов. Как фактор экономического развития человеческие ресурсы – это работники, которые имеют определенные профессиональные привычки, знания и могут использовать их в трудовом процессе. Изучение человеческих ресурсов имеет большое значение для оценки рынка работы и разработки соответствующей демографической политики с целью влияния на процессы воспроизведения населения и его занятости.

Специфика человеческих ресурсов сравнительно с другими факторами экономического развития состоит в том, что, во-первых, люди не только создают, но и потребляют материальные и духовные ценности; во-вторых, многогранность человеческой жизни не исчерпывается лишь трудовой деятельностью, поэтому, чтобы эффективно использовать человеческую работу, нужно всегда учитывать потребности человека как личности; в-третьих, научно-технический прогресс и гуманизация общественной жизни стремительно увеличивают экономическую роль знаний, нравственности, интеллектуального потенциала и других личных качеств работников, которые формируются годами и поколениями, а раскрываются лишь при благоприятных условиях.

Одной из предпосылок успешного экономического развития как на микро-, так и на макроуровне есть учет интересов людей в любых действиях, направленных на повышение эффективности функционирования хозяйственного механизма. Без такого учета нельзя достичь повышения эффективности в широком (то есть социально-экономическом) понимании.

В связи с коренной перестройкой системы общественных отношений особое значение в наше время приобретает грамотное согласование социально-экономических преобразований с потребностями и судьбами людей.

Самые значительные преобразования происходят именно в социально-трудовой сфере, затрагивая интересы миллионов людей и отображаясь на результатах экономического развития всей страны. Очень важны во время изменений также гибкость и мобильность, постоянная адаптация людей к новым условиям экономического развития.

# Понятие социально-трудовых отношений,

# субъекты этих отношений

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

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Субъектами социально-трудовых отношений являются

– индивидуум – наемный работник;

– работодатель – предприятие (фирма), предприниматель;

– государство.

Наемный работник – это гражданин, заключивший трудовой договор (письменный или устный) с работодателем (руководителем предприятия или частным лицом). Важную роль играют такие качества работника, как возраст, пол, состояние здоровья, образование, уровень квалификации, профессиональная и отраслевая принадлежность. Но, прежде всего, наемный работник должен быть готовым и способным к личному участию в социально-трудовых отношениях, иметь определенную установку на предпочтительные способы участия в этих отношениях. Высокая степень развития социально-трудовых отношений обычно характеризуется созданием специальных институтов, выступающих от имени наемных работников, – профсоюзов и других организационных форм объединения наемных работников.

Работодатель как субъект социально-трудовых отношений – это человек, самостоятельно нанимающий для работы одного или многих лиц. Обычно в мировой практике он является собственником средств производства. Для Украины эта практика не характерна, так как в нашей стране работодателем является также руководитель государственного предприятия.

Государство как участник социально-трудовых отношений выполняет роли законодателя, защитника прав, работодателя, арбитра и др. Роль государства в социально-трудовых отношениях может меняться и определяется историческими, политическими и экономическими условиями его развития.

# Рабочее время и соизмерение отдельных видов труда, по времени

Процессы труда, как и любые другие процессы, протекают во времени, и соответственно длительность процесса труда обычно измеряется временем. Время, в течение которого работник создает продукт труда, называется рабочим временем, Рабочее время, в свою очередь, имеет масштаб, выраженный в определенных долях времени, – это час, день, неделя, год. По выражению К. Маркса, «рабочее время суть живое бытие труда, безразличное по отношению к его форме, содержанию, индивидуальности». Это свойство рабочего времени позволяет использовать его в качестве всеобщего измерителя любых процессов труда.

Следует различать два понятия: «время как мера длительности трудового процесса» и «время как мера его количества». Эти понятия имеют различную сущность. Первое отражает фактическую (календарную) длительность процес-сов труда, и в этом своем качестве время является адекватной (имеющей одну и ту же единую природу с измеряемой величиной), абсолютной (единственной, непосредственной, без применения промежуточных величин), независимой от человека мерой. Второе понятие означает условную длительность, и в данном случае время является лишь относительной мерой. При использовании времени как меры количества труда не учитываются его сложность и интенсивность. Рабочее время – это лишь экстенсивная величина труда.

Помимо протяженности важной характеристикой рабочего времени является степень его уплотнения. В каждую единицу времени рабочий может производить разное количество продукции. Это объясняется тем, что в рабочем времени обычно имеются свободные от работы промежутки времени. Часть из них необходима для осуществления трудового процесса, сохранения работоспособности человека на длительный период, а другая часть возникает в связи с недостатками в организации производства и называется потерями рабочего времени. Устранение потерь рабочего времени при прочих равных условиях приводит к повышению результативности труда.

Наряду с показателем рабочего времени возникает необходимость в показателе, характеризующем затраты труда в их качественной структуре.

Для этого используется понятие «трудоемкость». Под трудоемкостью понимаются затраты живого труда на производство единицы продукции. Они определяются по формуле:

*t = T/V,*

где    t – трудоемкость единицы продукции;

*Т –* время, затраченное на производство всей продукции;

*V –* объем произведенной продукции в натуральном выражении.

Показатель трудоемкости устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключая влияние всех прочих факторов (изменений в номенклатуре, организационной структуре производства и др.). При этом создается возможность взаимной увязки показателей на всех стадиях и участках производства. Показатель трудоемкости позволяет органически связать измерение производительности труда с учетом резервов ее роста.

Однако в связи с существующими недостатками в нормировании труда этот показатель мало распространен: пока он находит применение в машиностроении, химической, угольной, лесной, обувной и швейной промышленности. В перспективе же измерение затрат труда рабочим временем будет возрастать, так как изучение посредством определения трудоемкости величины и структуры трудовых затрат дает возможность выявить эффективность технологии, форм и методов организации труда и производства, выбрать наиболее рациональные направления технического прогресса и т. д.

В зависимости от состава трудовых затрат различают:

–технологическую трудоемкость (затраты труда основных рабочих);

–трудоемкость обслуживания (затраты труда вспомогательных рабочих);

–производственную трудоемкость (затраты труда всех рабочих);

–трудоемкость управления (затраты труда служащих);

–полную трудоемкость (затраты труда всех категорий персонала).

Необходимо стремиться наиболее полно учитывать затраты живого труда всех работников, принимающих участие в изготовлении определенного продукта (а не только основных, как это делается зачастую).

В связи с тем, что в процессе труда используется труд, различный по сложности, а прямого измерения сложности труда нет, возникает проблема соизмерения труда. Для ее решения используют редукцию труда. **Редукция труда** – это сведение сложного труда к простому. Она необходима для решения важнейших экономических проблем, таких как ценообразование, оплата труда, для ряда межгосударственных сопоставлений.

В различных отраслях представление о простом труде может быть неодинаковым. Неодинаково оно также в разные периоды времени и в разных странах. Редукция труда, устанавливая эталон простого труда, позволяет привести затраты сложного труда к единому измерителю и выявить различия в сложности труда для разных профессионально-должностных групп работников. Кроме того, осуществление редукции труда дает возможность подойти к более точному познанию стоимости. Товар – это продукт конкретного труда, но источником (субстанцией) стоимости является абстрактный труд. Редукция служит логическим звеном в расчетах полных трудовых затрат. Объективная оценка сложности труда различных профессионально-квалификационных групп работников явится шагом вперед в решении вопросов совершенствования заработной платы.

Значимость редукции труда признают все экономисты. Однако до настоя-щего времени по ряду аспектов этой проблемы нет единства мнений. В част-ности, не выработана единая точка зрения о показателях редукции труда. Это довольно сложный вопрос, и, вероятно, поэтому он пока наименее разработан. За последние примерно 20 лет по этому вопросу практически нет публикаций.

В теоретических разработках в целом прослеживается два подхода: одни авторы предлагают для сведения сложного труда к простому основываться на результатах труда, другие же отдают предпочтение показателю затрат времени на подготовку рабочей силы. Измерить результаты труда, чтобы оценить его сложность, прямым путем пока невозможно. Поэтому сторонники первого подхода рекомендуют устанавливать степень сложности труда по заработной плате.

Правомерен вопрос: какому же подходу отдать предпочтение и как на практике оценивается сложность труда? При формировании цен сложность труда учитывается на основе заработной платы. Соотношение степеней сложности труда для его оплаты устанавливается аналитическим методом, суть которого заключается в том, что сложность труда определяется сложностью поставленной задачи по изменению предмета труда. Посредством анализа функций, выражающих основное содержание процесса труда, определяются тарифные коэффициенты. Таким образом, пока что соизмерение простого и сложного труда осуществляется на основе тарифной сетки, состоящей из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, показывающих, во сколько раз работа второго и последующих разрядов сложнее работы первого разряда. Тем самым сложность работ и уровень подготовки работников получают количественное соизмерение.

# Виды труда и их характеристика - в зависимости от содержания труда, характера труда, результатам труда и т.д.

Существуют различные виды труда, и все их многообразие можно классифицировать по следующим критериям:

по содержанию труда,

по характеру труда,

по результатам труда,

по используемым вещественным элементам труда и разной степени участия человека,

по методам привлечения людей к труду.

Процесс труда с точки зрения содержания труда есть взаимодействие человека с орудиями и предметами труда, своеобразное повторение трудовых циклов, каждый из которых завершается изготовлением определенного продукта. В этом процессе выделяют следующие функции:

1) логическую, связанную с определением цели и подготовкой процесса труда;

2) исполнительскую, т. е. приведение в действие и непосредственное воздействие на предмет труда;

3) функцию регистрации и контроля, т. е. наблюдение за технологическим процессом, ходом выполнения намеченной программы;

4) функцию регулирования, т. е. корректирование, уточнение заданной программы.

Содержание труда зависит от наличия тех или иных функций в процессе труда и характеризует труд в структурном плане. Оно отличается громадным разнообразием и показывает уровень развития производительных сил, техники.

В зависимости от ***содержания труда*** различают:

1)*простой и сложный труд.* По определению К. Маркса, простой труд «есть расходование простой рабочей силы, которой в среднем обладает телесный организм каждого обыкновенного человека, не отличающегося особым развитием». Это труд, не требующий от работника специальной профессиональной подготовки, неквалифицированный труд. Сложным трудом является «только *возведенный в степень* или, скорее, *помноженный* простой труд». В одном часе сложного труда, как правило, заключено несколько часов простого труда, поэтому квалифицированные работники создают в единицу времени большую стоимость, чем неквалифицированные;

2)*репродуктивный и творческий труд.* Репродуктивный труд – это труд воспроизведенный, заранее известный, не содержащий творческих начал, а творческий – это труд созидательный, деятельность, в процессе которой создается нечто качественно новое, неповторимое, оригинальное, уникальное. Результаты творческого труда зависят от способностей к данному виду творчества, увлеченности работой, ее важности, условий и т.д.;

3)*функциональный и профессиональный труд.* На каждом предприятии (фирме) образуются группы работников в зависимости от их роли в производ-стве и в соответствии с теми функциями, которые они выполняют. Каждая функция сопряжена с той или другой стороной деятельности, необходимой для нормальной работы предприятия. Задачи, решаемые каждой функциональной группой, довольно специфичны. Такой труд принято называть функциональ-ным. Функциональный труд – это труд, различающийся составом и характером выполняемых функций (например, производственный, инженерный, управлен-ческий, научный и др.). Внутри каждой из групп труд различается по отдель-ным профессиям и специальностям (например, инженер-технолог, инженер-конструктор, инженер-организатор, инженер-нормировщик);

4)*умственный и физический труд.* Физический труд – это затрата физической энергии. Умственный труд выражается в том, что в человеческом мозгу возникает идея создания той или иной потребительной стоимости, человек продумывает план реализации этой идеи, следит за тем, чтобы его план в процессе физического труда нашел свое воплощение. Деление труда на умственный и физический довольно условно. Эту условность отметил еще С.Г. Струмилин: «Мы противопоставляем обычно два вида труда: физический и умственный. А физиология своим определением нам говорит, что для такого противопоставления нет достаточных оснований. Труд – это единый нервно-мышечный процесс, никакая мышечная работа немыслима без соответствующей деятельности нервно-мозговых путей и центров, и, наоборот, всякий, даже наиболее отвлеченный, умственный труд неизбежно сопровождается мышечной деятельностью, хотя бы и в виде весьма слабых, задержанных рефлексов». Поэтому речь может идти лишь о преобладании умственных или физических функций в труде.

Характер труда показывает, как проявляется труд, каковы его черты, признаки, отличительные свойства и особенности. Он зависит от соединения работника со средствами производства и определяет социальную природу труда. В настоящее время происходят изменения в характере труда, обусловленные совершенствованием производственных отношений в резуль-тате разгосударствления социалистической собственности и приватизации, расширением сферы действия экономических методов управления, созданием новых форм хозяйствования, ориентирующих на эффективность и качество, действительную материальную и моральную заинтересованность работников, превращение их в подлинных хозяев. В то же время именно глубокие социально-экономические различия в содержании и функциях труда, наличие рутинного, монотонного, неквалифицированного, тяжелого ручного труда, его вредные условия еще долго будут препятствовать раскрытию творческих способностей значительной части трудящихся, мешать гармоничному развитию личности, воспитанию сознательного и творческого отношения к труду.

В зависимости от ***характера труда*** различают:

1)*конкретный и абстрактный труд.* Как особая целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения его потребностей, труд выступает в определенной полезной форме, и его итогом являются различные потребительные стоимости. Труд, направленный на их создание, называется конкретным трудом. Приведение различных конкретных видов труда к одинаковому и соизмеримому виду предполагает необходимость абстрагироваться от качественных особенностей, свести отдельные виды труда к простым затратам рабочей силы, к затратам труда в физиологическом смысле – к затратам физической, нервной и другой энергии. Этот обезличенный, однородный и соизмеримый труд называется абстрактным трудом. Конкретный труд создает потребительную стоимость, а абстрактный – стоимость товара;

2)*наемный труд и самонаем.* Наемный труд – это отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, лично свободными, но не имеющими средств производства и продающими свой предстоящий труд (свою рабочую силу) в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы. Наемный труд является трудом, отчужденным от самого себя, так как созданное им богатство противостоит как чужое богатство. Вместе с тем наемный работник является собственником своей рабочей силы, по мере развития которой увеличивается и личная собственность рабочего, его семьи, необходимая для их воспроизводства. В то же время предприниматель, открывший свое дело, создает возможность для приложения своего труда, что можно назвать самонаймом (за рубежом соответствующий термин довольно широко распространен), и характер данного труда будет качественно отличаться от характера наемного труда. Именно такой труд предоставляет возможность для развития инициативы человека, способствует бережному, хозяйскому отношению к собственности, формированию таких качеств, как самостоятельность, предприимчивость, проявлению творческих способностей;

3)*индивидуальный и коллективный труд.* Это своего рода различные формы организации труда. Разделение труда приводит к обособлению отдельных видов деятельности, обособлению отдельных производителей. Индивидуальный труд – это труд отдельных работников (токарей, слесарей, наладчиков, ремонтников и др.) или самостоятельных производителей (индивидуальных предпринимателей). Разделение труда, приводя к обособлению частичных работ по изготовлению какого-либо продукта, вызывает необходимость объединения трудовой деятельности работников, для того чтобы их совместные усилия привели к созданию готового продукта. Коллективный труд – это такой труд, когда люди работают не изолированно, а сообща, объединяясь в трудовые коллективы (отдел, лабораторию, цех, участок, бригаду), причем размер коллектива не имеет значения;

4)*частный и общественный труд.* В товарном производстве, когда отде-льные производители изготовляют определенные товары, индивидуальный труд выступает как частный труд в связи с хозяйственной, производственной и юридической обособленностью собственников средств производства. Каждый производитель производит далеко не все продукты, необходимые для удовле-творения его потребностей, а специализируется на изготовлении лишь части из них. Поэтому в любом обществе частный труд всегда реализуется как частица общественного труда и носит общественный характер, который проявляется на рынке через приравнивание товаров друг к другу и их обмен, через стоимость.

**По *результатам труда*** различают:

1)*производительный и непроизводительный труд.* Производительный труд – это труд, непосредственно участвующий в создании натурально-вещественной формы общественного богатства, совокупного общественного продукта, национального дохода. Это труд, в процессе которого производятся материальные блага, услуги и который приносит прибыль. Как создатель потребительных стоимостей производительный труд является условием существования людей, вечной и естественной необходимостью. Непроизводительный труд – это труд, создающий социальные и духовные блага. Такой труд общественно полезен, но не является производительным, так как не материализуется, не воплощается в отдельном продукте и не приносит прибыли. Процесс труда, создающий услуги, и процесс их потребления слиты воедино. Услуги существуют в форме деятельности, их нельзя накопить;

2)*живой и прошлый труд.* Живой труд – это труд, который расходуется в данный момент и результаты которого еще неопределенны. Рабочий, выполняя какой-то объем работ, тратит на это некоторое рабочее время – живой труд. Но, производя продукцию, рабочий расходует еще и прошлый труд. Прошлый труд воплощает в себе ранее созданный результат, – это сырье и материалы, энергия, станки, аппараты, компьютеры и т.д. В ходе научно-технического прогресса меняется соотношение между затратами живого и прошлого труда. Например, при переходе от ручного труда к механизированному затраты живого труда резко снижаются, а затраты прошлого возрастают.

**По *используемым вещественным элементам труда и степени участия человека*** труд подразделяется на следующие виды:

1)*ручной труд,* который осуществляется или полностью вручную, или с помощью ручных орудий труда;

2)*механизированный труд,* который осуществляется с помощью механизированных орудий труда (например, сверление отверстий электродрелью, клепка пневматическим инструментом);

3)*машинный труд,* когда основная работа выполняется машиной, управляемой работником без непосредственного приложения им физических усилий для изменения формы, размеров, внешнего вида предмета труда. Работник вручную выполняет лишь элементы вспомогательной работы по управлению машиной и ее питанию;

4)*автоматизированный труд,* когда элементы основной работы полностью автоматизированы, а элементы вспомогательной работы автоматизированы полностью или частично. Работник контролирует правильность и стабильность настройки оборудования и его загрузку.

**По *методам привлечения людей к труду*** различают:

1)*труд по внеэкономическому принуждению,* когда имеет место прямое принуждение. Такой труд характеризуется ограничением личной свободы, и примером может служить прямое и долговое рабство. Помимо непосредственного принуждения подобный труд может быть обусловлен наличием уголовных, административных или иных закрепленных в законодательном порядке норм. Таково, например, установление всеобщей обязанности трудиться, как было в СССР;

2)*труд по экономическому принуждению,* т.е. труд по необходимости – чтобы заработать средства к существованию. Такой труд характерен для подавляющей массы людей;

3)*добровольный труд,* т.е. труд по желанию. Такой труд имеет место, когда человек экономически обеспечен, может, не работать, но работает, чтобы реализовать свой потенциал. Работа для него – это средство самовыражения и самоутверждения. Иногда для осуществления подобной работы люди используют собственные средства, например, создают благотворительные, общественные фонды и т.д.