
ЛЕКЦИЯ №10

Рынок труда. Заработная плата и мотивация труда.

План.

1. Особенности рынка труда.
2. Заработная плата.
3. Производительность труда.

1. Особенности рынка труда

На рынке товаров и услуг спрос на товары со стороны граждан и государства встречается с предложением со стороны бизнеса. По-иному строятся отношения на рынке труда.

На рынке труда покупатели и продавцы меняются местами: покупателями становятся фирмы, они предъявляют спрос на услуги труда, а работники, продавая эти услуги, формируют предложение труда. На рынке труда продаётся не труд, а только услуги труда. Труд остаётся собственностью работника. Приобретение фирмой услуг труда означает наём человека на работу на определённый срок.

Рынок труда, как и любой другой рынок, характеризуется спросом, предложением, равновесной ценой.

Рынок труда — сфера устойчивого обмена услуг труда на заработную плату между продавцами и покупателями.

Спрос на труд — объём услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах на труд. Спрос на труд имеет производный характер: спрос на труд зависит от спроса на товар, который производит данный работник. Так, если растёт спрос на жильё, то растёт и спрос на труд строителей. Если снижается спрос на отечественные автомобили, то, соответственно, снижается спрос на труд работников этой отрасли.

Предложение труда — объём услуг труда, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд. Предложение труда зависит от количества трудовых ресурсов, которое, в свою очередь, связано с динамикой рождаемости населения, смертности, миграционных процессов. Уровень зарплаты также влияет на величину предложения труда. Чем выше уровень зарплаты за определённую работу, тем больше количество людей, желающих её выполнять.

Ценой услуг труда является *ставка заработной платы*, т. е. заработная плата работника за 1 час отработанного времени. Размер заработной платы человека зависит от соотношения спроса фирм на рабочую силу и её предложения и ещё от многих факторов.

Равновесие на рынке труда наступает, когда величина спроса на труд равна величине предложения труда.

2. Заработная плата

Люди обладают разными качествами, как профессиональными, так и личными. Конечно, многое зависит и от того, чем именно предстоит заниматься работнику. Важна ли для фирмы его внешность, одежда, манера поведения или достаточно того, что у него большой опыт работы в данной сфере? Как насчёт чувства юмора или хобби? Важен ли диплом с отличием? А умение ладить с людьми?

Прежде всего, уровень заработной платы работника связан с его личными качествами, так называемым *человеческим капиталом*. Ценность работника определяется его природными способностями, уровнем его образования, квалификацией, опытом работы, здоровьем, духовным богатством.

Но не только от личных качеств зависит заработная плата. Есть ещё ряд факторов, определяющих уровень зарплаты: особенности региона, специфика отрасли, условия труда и др.

Факторы, влияющие на заработную плату, представим в виде схемы.



Следует различать номинальную и реальную зарплату. Судить о размере заработка можно только по уровню реальной заработной платы, которая учитывает уровень инфляции в стране.

Номинальная заработная плата — это сумма денег, получаемая за труд в течение определённого периода времени.

Реальная заработная плата показывает, какое количество товаров и услуг можно приобрести на номинальную заработную плату. Реальная зарплата равна номинальной зарплате, делённой на индекс цен:

$$\text{Реальная зарплата} = \text{Номинальная зарплата} : \text{Индекс цен}$$

Если в стране высокая инфляция, то номинальная заработная плата значительно отличается от реальной заработной платы. Покупательная способность денег падает, и даже при высокой номинальной зарплате доступным становится всё меньшее количество благ. При низком уровне инфляции покупательная способность денег возрастает, при той же номинальной зарплате становится доступно большее количество товаров и услуг.

Различают две основные формы заработной платы: сдельную и повременную. При сдельной форме размер зарплаты зависит от количества произведённой продукции или оказанных услуг. При повременной форме зарплата зависит от фактически отработанного времени и уровня квалификации работника.

В странах со смешанной экономикой государство регулирует заработную плату, занятость, продолжительность рабочего времени и отпусков, условия труда. В ЛНР основным документом, регламентирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс (ТК ЛНР).



Может ли государство регулировать трудовые отношения в коммерческих фирмах?

Рабочие отдельных отраслей объединяются в профессиональные союзы. **Профсоюзы** — организации, представляющие интересы работников при проведении переговоров относительно заработной платы, дополнительных льгот и условий работы. Между наёмными работниками и работодателями веками шла непримиримая борьба. Порой и сегодня даже в странах с развитой демократией борьба на рынке труда принимает ожесточённые формы. Задачами профсоюзов являются улучшение условий труда, обеспечение безопасности труда и повышение заработной платы.



Что произойдёт на рынке труда, если профсоюзы добьются повышения заработной платы выше уровня равновесной ставки зарплаты?

3. Производительность труда

Производительность труда — это выпуск продукта в расчёте на единицу труда. Другими словами, производительность труда показывает, сколько единиц продукции может произвести один рабочий за 1 час:

$$ПТ = \text{Количество продукции} / (\text{Человек} \times \text{Часы})$$

Пример. Фирма производит сборку велосипедов, и в месяц количество продукции (Q) составляет 640 велосипедов; в этой фирме работают 20 рабочих по 160 рабочих часов в месяц. Производительность труда в этой фирме равна:

$$ПТ = 640 \text{ велосипедов} : (20 \text{ чел.} \times 160 \text{ ч}) = 0,2 \text{ (вел. / (чел.} \times \text{ч))}.$$

Если фирма производит несколько видов товаров, то производительность труда оценивается стоимостью всей продукции, произведённой в среднем одним рабочим в час. Другими словами, следует оценить, какую сумму составляет выработка одного рабочего в час:

$$ПТ = (P_1Q_1 + P_2Q_2 + \dots) : (\text{чел.} \times \text{ч}).$$

Например, фирма производит сборку велосипедов и роликовых коньков. Мы не можем складывать велосипеды с роликами, но можем сложить стоимость этих товаров. Если фирма продаёт в месяц 400 велосипедов по цене 8000 р. и 800 пар роликов по цене 4000 р. и в этой фирме работают 40 рабочих по 160 часов в месяц, то производительность труда равна:

$$ПТ = (8000 \times 400 + 4000 \times 800) : (40 \times 160) = 1000 \text{ (р./чел.} \times \text{ч)}.$$

Если фирма сможет увеличить производительность труда, то возрастёт её выручка, а следовательно и прибыль. Что можно предпринять, чтобы повысить выработку одного рабочего?

Повышение производительности труда — главный вопрос любого предпринимателя. «В конечном счёте вся экономия сводится к экономии времени» (К. Маркс).

За многовековую историю товарного производства была разработана целая система мер по повышению производительности труда, и эта система продолжает развиваться. Факторы роста производительности труда могут быть объединены в три группы: научно-технические; организационно-экономические; социально-психологические.

Научно-технические факторы. Механизация, автоматизация, внедрение роботов, модернизация и компьютеризация производства — основные методы технического перевооружения. Внедрение новейшего оборудования — необходимое условие повышения производительности и качества продукта.

Высококачественные материалы позволяют уменьшить брак, переделки и возврат товара. Это не только снижает издержки производства, но и повышает репутацию фирмы.

Внедрение новых продуктов и новых производственных технологий, полученных в результате научно-исследовательских работ, могут повысить производительность труда и позволить фирме повысить заработную плату

сотрудникам, дивиденды акционерам, расширить производство, сохраняя или даже снижая при этом уровень цен. Использование патентов на изобретения, рационализаторские предложения — неременное условие конкурентоспособности фирмы.

Организационно-экономические факторы. Современные конвейеры, мощные сборочные линии отличаются высокой точностью расчётов каждой операции. Производство с использованием новейших технологий является самым продуктивным фактором повышения производительности. И наоборот, устаревшая стратегия организации производства может быть причиной недостаточно высокого уровня производительности труда.

В основе научной организации труда лежит специализация и разделение труда. *Специализация* — это использование ресурсов для производства определённых товаров. *Разделение труда* — это разделение процесса производства на ряд отдельных этапов, выполняемых разными производителями.

Создание благоприятных условий труда — также один из важных и общепризнанных способов повышения производительности.

Умелые действия менеджера могут не только спасти фирму, находящуюся на грани банкротства, но и вывести её в число лидеров отрасли. Без высокого профессионализма менеджеров самое современное оборудование и новейшие материалы будут бесполезными.

Чёткие стандарты качества продукции позволяют предупредить ошибки производства, а не искать их в готовой продукции. Когда рабочие вовлечены в процесс контроля за качеством продукции, сами делают контрольные измерения, они больше заинтересованы в повышении качества своего труда.

Социально-психологические факторы. Для достижения высоких стандартов качества продукции требуется хорошее образование и профессиональная подготовка молодёжи, регулярное повышение квалификации и переподготовка работников со стажем.

Создание атмосферы творчества, материальное и моральное стимулирование изобретателей и рационализаторов производства из числа инженерно-технических работников и рабочих — один из самых современных способов повышения производительности труда.

Важным фактором является социально-психологический климат. Фирма может быть успешной при условии, что установлены отношения партнёрства между сотрудниками, руководителями и служащими. Конфликты могут быть серьёзной причиной снижения производительности.

Обратите внимание, что проблемами повышения производительности труда занимаются люди самых разных профессий: инженеры, учёные, экономисты,

менеджеры, социологи, психологи. От того, насколько подробно будут изучены факторы повышения производительности труда, насколько комплексно будут внедрены разработанные меры, зависит конкурентоспособность и в конечном счёте процветание не только каждой фирмы, но и общества в целом.

Факторы роста производительности труда		
Научно-технические	Организационно-экономические	Социально-психологические
Механизация, автоматизация, компьютеризация	Организация производства	Квалификация кадров
Модернизация производства	Организация труда	Инициатива
Новые материалы	Управление производством	Творчество
Внедрение научных разработок	Стандартизация, контроль качества	Социально-психологический климат

Выводы

Рынок труда — сфера устойчивого обмена услуг труда на заработную плату между продавцами и покупателями.

Уровень заработной платы работника связан с человеческим капиталом, а также с особенностями региона, спецификой отрасли, условиями труда и др.

Чтобы иметь прибыль, фирма должна повышать производительность труда.

Факторы роста производительности труда: научно-технические, организационно-экономические, социально-психологические.

Вопросы и задания

1. Что продаётся на рынке труда? Кто является продавцом, а кто — покупателем?
2. Какая оплата труда — сдельная или повременная — учитывает количество произведённой продукции?
3. Что включается в понятие «человеческий капитал»? Как вы оцениваете свой собственный человеческий капитал?
4. Какая зарплата — номинальная или реальная — не зависит от уровня цен?
5. Как определяется производительность труда?
6. Какие причины могут понизить производительность труда?