***Лекция №5***

Сафаралеева Юлия Уразмухаметовна

***Тема: Формирование цен на рынке труда: заработная плата.***

План

1. Заработная плата как цена труда.
2. Формы заработной платы.
3. Факторы роста производительности труда.

***1. Заработная плата как цена труда.***

Рынок труда (market of labour) – совокупность экономических отношений по поводу купли продажи услуг труда.

Особенностями рынка труда является:

1) Длительность взаимоотношений продавца и покупателя. Если на рынке большинства потребительских товаров (исключение составляют изделия, продающиеся в кредит, и товары, имеющие гарантийное обслуживание) контакт продавца и покупателя мимолетен и заканчивается передачей прав собственности на объект торговли, то на рынке труда взаимоотношения продавца и покупателя длятся такое количество времени, на которое заключается договор найма работника. Длительность контактов продавца и покупателя является необходимым условием постоянного возобновления операций купли-продажи услуг труда.

2) Сильное влияние оказывают и неценовые факторы: сложность и престижность работы, условия труда, его безопасность для здоровья, гарантии занятости и профессионального роста, моральный климат в коллективе и др.

3) Значительное воздействие различных институциональных структур: профессиональных союзов, трудового законодательства, государственной политики занятости, союзов предпринимателей и др. Это связано, прежде всего, с тем, что продавцы услуг труда – наемные работники – составляют подавляющую часть населения, а работа по найму является источником их благосостояния, определенный уровень которого является условием социальной стабильности в обществе.

Сущность заработной платы

В условиях современной рыночной экономики рынок труда входит в состав общего рынка факторов производства, на котором фигурируют различные системы денежного вознаграждения за пользование экономическими ресурсами.

Формой оплаты на рынке труда, или ценой труда является «заработная плата».

**Заработная плата** — это доход в денежной форме, получаемый наемным работником за предоставление определенной трудовой услуги.

Заработная плата представляет собой основной вид доходов трудящегося населения. С позиции работника (домохозяйства) ее назначение заключается в обеспечении экономических условий существования человека, с позиции предприятия (фирмы) — в обеспечении мотивации персонала к труду.

С величиной заработной платы тесно связан уровень жизни населения.

Она подразделяется на номинальную и реальную.

Номинальная заработная плата представляет собой сумму денег, получаемую за выполнение определенной трудовой услуги.

Реальная заработная плата выражается в том количестве товаров и услуг, которые могут быть куплены на номинальную заработную плату.

В реальной заработной плате проявляется покупательная способность номинальной заработной платы, а сама эта покупательная способность находится в прямой зависимости от величины номинальной заработной платы и в обратной - от уровня цен на потребительские товары и услуги.

Данную зависимость можно представить в виде формулы:



Реальная заработная плата возрастет с увеличением номинальной оплаты труда, но сокращается при увеличении цен (особенно резко это сокращение происходит в условиях инфляции).

***2. Формы заработной платы***

Заработная плата выступает в двух основных формах: повременной и сдельной.

Повременная заработная плата — это денежная оплата трудовой услуги наемного работника, рассчитываемая в зависимости от количества отработанного им времени (час, день, неделя, месяц).

Сдельная заработная плата — это денежная оплата трудовой услуги наемного работника, рассчитываемая в зависимости от количества произведенной им продукции.

Что касается качества труда (и соответственно выпущенной продукции), то, разумеется, оно должно учитываться при обеих формах его оплаты.

Целью же использования той или иной формы всегда была и остается ориентация предприятия (фирмы) на достижение максимальной отдачи (производительности) трудового фактора.

Каждая из основных форм заработной платы имеет достоинства и недостатки. Повременная заработная плата удобна при выполнении сложных и комплексных работ, а также создает потенциальные предпосылки для качественного труда. В то же время она не стимулирует интенсивность труда и требует контроля за текущей трудовой деятельностью, а не за ее результатами, что гораздо сложнее. В свою очередь сдельная заработная плата интенсифицирует труд и сокращает издержки по надзору. Но и у нее есть недостатки. Эта форма не заинтересовывает работника в повышении качества, даже стимулирует выпуск брака, и не пригодна при сложных, длительных, комплексных работах. Не вдаваясь в подробности эволюции форм заработной платы на различных стадиях развития рыночных отношений, отметим, что в настоящее время более широкое распространение имеет повременная зарплата и ее разновидности.

Главными причинами этого являются: во-первых, качественно новый уровень трудовых процессов в сфере материального производства на базе современной техники (сложный труд стал преобладающим) и, во-вторых, опережающее развитие сферы нематериальных услуг, в рамках которой, по существу, единственно возможным измерителем труда становится его продолжительность.

1. ***Факторы роста производительности труда***

Факторы - это движущие силы, причины, воздействующие на какой-либо процесс или явление.

Следует выделить две группы факторов повышения производительности:

1) находящиеся под управлением делового субъекта (стратегические решения, организационные вопросы, трудовые отношения, руководящие и контролирующие кадры средних звеньев, технология, средства производства, исследования и разработки, качество продукции, условия труда, информация);

2) не находящиеся под управлением делового субъекта (политические мероприятия правительства, инфраструктура, рыночный механизм, законы, конкуренция, обеспечение природными ресурсами, трудовые ресурсы, культура и социальные ценности).

Группы факторов роста производительности труда:

•  материально-технические, связанные с техническим уровнем производства, совершенствованием технологий, техники, применяемых материалов;

•  организационные, характеризующие организацию труда, производства и управления;

•  социально-экономические, относящиеся к человеческому компоненту производства - качеству работников, их мотивированности и удовлетворенности трудом.

Как самостоятельный фактор иногда выделяют масштаб производства.

Комплекс материально-технических факторов и их влияние на уровень производительности труда можно характеризовать следующими показателями:

энерговооруженностью труда - потреблением всех видов энергии на одного промышленного рабочего;

электровооруженностью труда - потреблением электроэнергии на одного промышленного рабочего;

технической вооруженностью труда - объемом основных производственных фондов, приходящихся на одного работника;

уровнем механизации и автоматизации - долей рабочих, занятых механизированным и автоматизированным трудом;

химизацией производства, применением прогрессивных материалов и химических процессов - соотношением химизированных процессов производства в общем его объеме.

Одним из основных материально-технических факторов является повышение качества продукции - удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, так как изделия высокого качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

Материально-технические факторы наиболее важны, поскольку обеспечивают экономию не только живого, но и овеществленного труда.

Организационные факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления. К ним относятся:

1. Совершенствование организации управления производством:

совершенствование структуры аппарата управления;

совершенствование систем управления производством;

улучшение оперативного управления производственным процессом;

внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством;

включение в сферу действия АСУП максимально возможного количества объектов.

2. Совершенствование организации производства:

улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства;

улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;

совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств (транспортного, складского, энергетического, инструментального, хозяйственного и других видов производственного обслуживания).

3. Совершенствование организации труда:

улучшение разделения и кооперации труда, внедрение многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций;

внедрение передовых методов и приемов труда:

совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;

внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;

внедрение гибких форм организации труда;

профессиональный подбор кадров, улучшение их подготовки и повышение квалификации;

улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;

совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект и от факторов материально-технических.

Социально-экономические факторы определяются качествами трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнями подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и на предприятии в целом и др.

В зависимости от характера влияния на производительность труда можно подразделить все факторы на две группы - прямые и косвенные . Действие прямых факторов можно представить в виде функциональной зависимости, определив с большей или меньшей степенью точности прирост производительности труда за счет каждого из них, к этой группе относятся материально-технические и организационные факторы.

Косвенные факторы оказывают на производительность труда опосредованное воздействие, к ним относятся большинство социально-экономических факторов.

Список литературы:

1. Алексеев Ю.Г. Анализ и оценка эффективности труда / Ю.Г. Алексеев // Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2017. - Т. 1. - № 3. - С. 175-177.
2. Андрианова Н. В., Назмеева, О. А. Планирование производительности труда / Н.В. Андрианова, О.А. Назмеева // Молодой ученый. - 2018. - №12. - С. 379-380.
3. Андрухович А.Н. Повышение производительности общественного труда в России на основе применения новейших технологий / А.Н. Андрухович // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. - 2017. - № 4. - С. 59-63.
4. Борзова Е.А. Актуальные проблемы эффективного управления трудовыми ресурсами предприятия / Е.А. Борзова // Символ науки. - 2017. - Т. 1. - № 4. - С. 56-59.
5. Воронин С.И., Пестов, В.Ю. Организационные аспекты повышения производительности труда в условиях инновационной экономики / С.И. Воронин, В.Ю. Пестов // Экономинфо. - 2017. - № 1-2. - С. 28-31.
6. Гайфутдинова С.В. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. С.В. Гайфутдиновой – М.: ИНФРА-М, 2018. – 507 с.
7. Головенько Р.С. Влияние мотивации на производительность труда рабочих / Р.С. Головенько // Дельта науки. - 2017. - № 2. - С. 14-17.
8. Заборина Е.В., Гурьева Т.С. Возможности управления производительностью труда / Е.В. Заборина, Т.С. Гурьева / Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2017. - № 1 (20). - С. 139-141.
9. Закирьянова Л.Р., Куликова Е.С. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Л.Р. Закирьянова, Е.С. Куликова // Молодежь и наука. - 2017. - № 4.3. - С. 18.
10. Иванов В.С. Экономическая эффективность предприятия / В.С. Иванов // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов. - 2017. - № 1. - С. 55-58.
11. Кибанов Л.Я., Митрофанова, Е.Л., Эсаулова, И.А. Экономика управления персоналом: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 427 с.
12. Киселица Е.П., Мухтасарова, А.И. Понятие и сущность эффективности труда / Е.П. Киселица, А.И. Мухтасарова // Eo ipso. - 2017. - № 4. - С. 19-21.
13. Комаристый Д.П. Задачи, связанные с управлением производительностью труда / Д.П. Комаристый // Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2018. - № 2 (21). - С. 199-201.
14. Косякова Л.Н., Попова, А.Л. Задачи повышения производительности труда в России и пути их решения / Л.Н. Косякова, А.Л. Попова // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. - 2017. - № 3 (48). - С. 153-157.
15. Кучина Е.В., Тащев, А.К. Методологические подходы к оценке производительности труда на микроуровне / Е.В. Кучина, А.К. Тащев // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. - 2017. - Т. 11. - № 2. - С. 42-47.
16. Меламедова Л.С. Экономика труда / Л.С. Меламедова. – Самара: Самарская гуманит.акад., 2018. – 120с.