

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"КАЛИНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ"

Институт отраслевой экономики и управления

А. Л. Маркевич

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины
для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление
персоналом"

Калининград
Издательство ФГБОУ ВО «КГТУ»
2023

Рецензент

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности
Института отраслевой экономики и правления ФГБОУ ВО "КГТУ"

А. Е. Тарутина

Маркевич, А. Л.

Экономика труда: учеб-метод. пособие по изучению дисциплины для бакалавриата по напр подгот. 38.03.03 Управление персоналом / А. Л. Маркевич. – Калининград: Изд-во ФГБОУ ВО «КГТУ», 2023. - 77 с.

В учебно-методическом пособии приведен тематический план по дисциплине, методические указания по ее самостоятельному изучению, подготовке к практическим занятиям, подготовке и сдачи экзамена, выполнению самостоятельной работы. Пособие подготовлено в соответствии с требованиями утвержденной рабочей программы дисциплины "Экономика труда" направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Список лит. – 14 наименований

Учебно-методическое пособие рассмотрено и одобрено для опубликования в качестве локального электронного методического материала кафедрой менеджмента 31.08.2022 г., протокол № 08

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины рекомендовано к изданию в качестве локального электронного методического материала для использования в учебном процессе методической комиссией ИНОТЭКУ ФГБОУ ВО «КГТУ» 31.08.2022 г., протокол № 08

УДК 331

© Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
"Калининградский государственный
технический университет", 2023 г.
© Маркевич А. Л., 2023 г.

Содержание

Введение	4
1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению	7
Тема 1. Понятие и сущность экономической категории труда.....	7
Тема 2. Рынок труда и его регулирование	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 3. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 4. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 5. Формы и системы оплаты труда.....	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 6. Система социальных гарантий, защиты и поддержки населения	Ошибка! Закладка не определена.
2 Методические указания для подготовки к практическим работам .	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 1. Понятие и сущность экономической категории труда.....	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 2. Рынок труда и его регулирование	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 3. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 4. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 5. Формы и системы оплаты труда.....	Ошибка! Закладка не определена.
Тема 6. Система социальных гарантий, защиты и поддержки населения	Ошибка! Закладка не определена.
3 Методические указания по выполнению контрольной работы	Ошибка! Закладка не определена.
4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации	Ошибка! Закладка не определена.
5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине	Ошибка! Закладка не определена.
Список использованных источников	Ошибка! Закладка не определена.

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина "Экономика труда" является дисциплиной, формирующей у обучающихся знания в области планирования деятельности производственного предприятия, принципах и закономерностях развития трудовых отношений, комплексное представление о социально-экономических показателях, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в условиях цифровой экономики, и факторах, влияющих на конкурентоспособность страны, региона, отрасли и компании в цифровой экономике.

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов комплекса знаний об экономике труда.

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- понятия и категории, характеризующие трудовые отношения;
- механизм функционирования трудовых отношений в экономическом пространстве;
- критерии оценки эффективности трудовой деятельности;

уметь:

- обрабатывать статистические данные, необходимые для анализа и оценки социально экономической эффективности управленческих решений в области трудовой деятельности;
- выполнять расчёты необходимые для составления экономических разделов планов в области экономики труда;
- обосновывать проблемы социально-трудовых отношений на основе анализа трудовых показателей, предлагать способы их решения;
- классифицировать затраты по статьям бюджетной классификации;
- формировать бюджет при различных вариантах развития деятельности организации;

- разрабатывать предложения по совершенствованию управленческих решений в сфере экономики труда, с учетом критериев экономической эффективности;

владеть:

- навыками анализа показателей по труду;
- навыками определения эффективности технических, технологических и организационных решений трудовых вопросов.

Дисциплина "Экономика труда" относится к дисциплинам модуля "Экономика" (Б1.О.07.03) образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Аудит и контроллинг персонала".

Дисциплина опирается на профессиональные компетенции, знания, умения и навыки, приобретенные в результате освоения таких дисциплин, как "Экономическая теория", "Экономика предприятий и организаций".

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (зет), т. е. 144 академических часа контактной и самостоятельной учебной работы студента; работы, связанной с текущей и промежуточной (заключительной) аттестацией по дисциплине. Лекции – 30 ч, практические занятия – 30 ч.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

К экзамену допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам освоения дисциплины;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий.

При оценке знаний на экзамене учитывается:

- уровень сформированности компетенций;
- уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей;
- логика, структура и грамотность изложения вопроса;
- умение связать теорию с практикой.

Оценка за экзамен ("отлично", "хорошо", "удовлетворительно" или "неудовлетворительно") зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на экзаменационный вопрос, выполнении им экзаменационного задания).

Для получения оценки "отлично" студент должен:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;
- уметь правильно решить задачу, сделать грамотные обобщения и выводы по результатам ее решения.

Для получения оценки "хорошо" студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;
- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;
- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки "удовлетворительно" студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;
- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;
- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок без необходимых обобщений и выводов.

Оценка "неудовлетворительно" ставится в случае:

- отсутствия знания значительной части программного материала;
- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;
- наличия существенных ошибок при решении задачи.

1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению

Тема 1. Понятие и сущность экономической категории труда

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Роль труда в развитии человека и общества

Вопрос 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Методические указания по изучению темы 1

Роль труда в развитии человека и общества. Побудительные мотивы и стимулы к труду.

Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Регулирование занятости и государственная политика в этой области

Вопрос 1. Роль труда в развитии человека и общества

В самом общем понимании, труд — это деятельность человека, направленная на достижение определенного результата. Труд как целесообразная и целеустремленная деятельность людей является неперенным условием существования и развития общества.

Современное определение труда как сознательной целеустремленной образующей деятельности человека.

За традиционным (в частности марксистским) подходом к рассмотрению труда как фактору производства, процесс труда содержит три обязательных элемента: целесообразную деятельность человека (собственно труд), предметы труда и средства труда. В настоящее время экономическая наука рассматривает труд шире и комплекснее. В частности, предлагается рассматривать, по меньшей мере, пять элементов процесса труда: предмет труда - вещь, данная природой, или предмет, выработанный предыдущим трудом, объект или предоставление услуг, на которые направлена трудовая деятельность работника с целью предоставления им новых полезных человеку свойств; средство труда - проводник производительного действия человека на предметы и силы природы,

те орудия, с помощью которых работник влияет на предмет труда: технология деятельности - определен порядок производственных процессов, совокупность методов влияния на предмет труда для изменения или предоставления ему новых свойств, формы, местонахождения, в пространстве, взаимного расположения составляющих блага, которое производится; организация труда - система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и между собой, что образует определенный порядок организации и осуществления процесса труда; сам труд (живой труд) - процесс осознанного влияния работника на предметы труда с помощью средств труда, технологии, организации с целью изменения предметов и сил природы, ради удовлетворения своих потребностей. В процессе труда люди взаимодействуют также и с окружающей средой.

Труд - это процесс взаимодействия человека и природы, в котором человек своей деятельностью опосредствует, регулирует, контролирует обмен веществ между собой и природой. Наиболее активная функция в процессе производства принадлежит человеку как носителю живого труда, и только деятельность человека превращает предметы природы в предметы и средства труда, создает технологию и организацию. Труд характеризуется осознанностью человеком направленности своих действий на результат (к тому же общественно полезный результат) и энергозатраты (расходы физической и умственной энергии на осуществление трудовой деятельности). Трудом человек создает, воспроизводит, увеличивает объем нужных материальных и невещественных благ.

Труд является материальным процессом взаимодействия человека с природой и общественным процессом взаимодействия людей в производственной деятельности. Труд есть также и процесс потребления человеческого капитала как совокупность его физических и умственных способностей, который выступает личностным фактором производства. Именно этот фактор производства приводит в движение средства производства, создает и совершенствует технику и технологию, организует производство и определяет

его цель. Вне живого труда, без сочетания с ним материальные факторы производства являются лишь определенным набором вещей.

В процессе исторического, социально-экономического, научно-технического развития роль личностного фактора производства постоянно растет. Научно-технический и социальный прогресс, вооружая человека могучими средствами производства, не только не снижает, но и повышает его роль, выдвигая новые, высшие требования к качеству рабочей силы.

Следовательно, сущность труда в контексте теоретико-методологических принципов экономики труда определяется через совокупность функций, которые она выполняет относительно человека и общества как основная сфера его жизнедеятельности и развития, необходимое условие жизни общества и сложная форма взаимоотношений людей в процессе производственной деятельности.

Роль и важность труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, назначенные удовлетворять потребности людей, но и развиваются сами работники, приобретая новые навыки, раскрывая собственные способности, дополняя и обогащая знание. Творческий труд способствует продуцированию новых идей, совершенствованию средств труда, появлению прогрессивных технологий, новой продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, создают новые потребности. То есть в результате трудовой деятельности удовлетворяются потребности людей и происходит прогресс производства, возникают новые потребности и последующее их удовлетворение, которое в дальнейшем влияет на воссоздание населения, способствует повышению материального и культурного уровня его жизни.

Вопрос 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Трудовые ресурсы страны – это трудоспособная часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг. К трудовым ресурсам относятся граждане как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться.

Трудовые ресурсы — часть населения страны или региона, обладающая необходимым образовательным уровнем, физическим развитием и состоянием здоровья для работы в народном хозяйстве. Необходимые для осуществления трудовой деятельности физические и интеллектуальные качества человека зависят от возраста, который выступает определенным критерием, позволяющим выделить из всего населения трудовые ресурсы. Статистическим критерием отнесения какой-либо части населения к трудовым ресурсам является законодательно определенный для каждой страны возраст начала и окончания трудовой деятельности.

Ведущую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население 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, психофизических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки. Профессиональная трудоспособность – это способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Экономически активное население – это часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных. В настоящее время безработица есть во всех странах мира в разных объемах, формах, продолжительности.

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активное население) не занято в производстве товаров и услуг. Она выступает как вынужденная незанятость, возникающая вследствие постоянного нарушения равновесия между предложением рабочей силы и спросом на нее как на интегрированном рынке труда, так и в его различных сегментах.

К признанным безработным (имеющим статус безработного и право на пособие) относятся трудоспособные (т. е. не являющиеся инвалидами I и II групп) лица трудоспособного возраста, не имеющие работы (доходного занятия), зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу и готовые приступить к ней, но служба занятости не может подобрать им подходящую работу в течение 10 дней после первичной регистрации.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав экономически активного населения и включает следующие категории:

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

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

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

- лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск;

- лица, у которых нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Качество трудовых ресурсов существенно влияет на темпы и качество экономического роста. Производительный потенциал трудовых ресурсов, помимо психологических и физических качеств работников, включает ряд параметров, определяющих их пригодность и способность к высокопроизводительному труду. Это уровень общего и специального образования, накопленные и передаваемые из поколения в поколение производственный опыт и нормы культуры поведения. Понятно, что производительный потенциал трудовых ресурсов той или иной страны во многом определяется социальной и экономической политикой государства.

Кроме понятия "трудовые ресурсы", в науке и практике экономики, управления применяется термин "трудовой потенциал" общества, организации, отдельного работника. Это понятие является более объемным, разносторонним, поскольку его основой является термин "потенциал" – источник возможностей,

средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели.

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся процесс, характеризующий скрытые, не проявившиеся еще возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

Трудовой потенциал отдельного работника является исходной единицей, образующей основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней: организации, общества в целом.

Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в определенных условиях существенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Следует иметь в виду, что трудовой потенциал отдельного человека – это часть его индивидуального, человеческого потенциала, более широкого и всестороннего, на масштабы и глубину которого влияют разнообразные факторы, такие как способности, воспитание, окружающая среда и др.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. В процессе трудовой деятельности способности работника повышаются по мере накопления новых знаний и навыков, улучшения условий труда. Также они могут уменьшаться при ужесточении режима работы, ухудшении здоровья и т. п.

Трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал – творческие 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, обуславливающих

способность работника к труду определенного содержания и сложности, ресурсы рабочего времени, определяющие время занятости в течение года;

- 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.

Компоненты трудового потенциала должны характеризовать:

1. Психофизиологические возможности участия работника 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; 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 организации населению страны. Управление трудовым потенциалом работника в организации должно осуществляться на следующих принципах:

- соответствие трудового потенциала характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;

- эффективное использование трудового потенциала;

- создание условий для профессионально-квалификационного развития персонала, карьерного роста и расширения умений и навыков работников организации.

Методические материалы по теме 1

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины)
Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 1: [1, 2, 3, 11].

Тема 2. Рынок труда и его регулирование

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Определение и особенности рынка труда

Вопрос 2. Безработица: определение, причины и типология

Методические указания по изучению темы 2

Определение и особенности рынка труда. Предложение и спрос на рынке труда. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса. Спрос на труд при различной структуре рынка благ и рынка труда. Взаимодействие фирм нанимателей и работников. Безработица: определение, причины и типология. Политика регулирования рынка труда. Роль фондов занятости. Значение и функции федеральной службы занятости населения.

Вопрос 1. Определение и особенности рынка труда

Различают как рынки товаров, так и рынки факторов производства. Труд – один из факторов производства, поэтому правомерно говорить о рынке труда.

Рынок труда – экономическая среда, в которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Товаром на рынке труда выступает способность человека оказать ту или иную трудовую услугу за определенное вознаграждение. Продавцы на рынке труда – рабочая сила (совокупность занятых и безработных). Покупатели на

рынке труда – работодатели (юридические лица и индивидуальные предприниматели), которые предъявляют спрос на рабочую силу.

В качестве цены на рынке труда выступает заработная плата.

Спрос на рынке труда – это количество человек, которое готов нанять работодатель при определенном уровне заработной платы.

Предложение на рынке труда – количество человек, готовых трудоустроиться при определенном уровне заработной платы.

Механизм функционирования рынка труда аналогичен механизму действия любого другого товарного рынка.

Интересы работодателей и рабочей силы находятся в противоречии, которые отражены в законах спроса и предложения.

Закон спроса на рынке труда: чем выше ставка заработной платы, тем меньшее количество людей готов трудоустроить работодатель в соответствующем секторе рынка труда.

Закон предложения на рынке труда: чем выше ставка заработной платы, тем большее количество людей желают трудоустроиться в соответствующем секторе рынка труда.

Кривые спроса и предложения могут изменяться под воздействием ряда факторов. Факторы, влияющие на уровень спроса, отражены в законах Хикса-Маршалла. К факторам, влияющим на уровень предложения, относят:

- демографическая структура населения;
- соотношение условий и оплаты труда между отдельными сегментами рынков;
- социально-культурные факторы (например, существование престижных профессий).

Перечисленные факторы действуют с учетом особенностей вида рынков в зависимости от их пространственной протяженности.

Несмотря на то, что на рынок труда распространяются многие положения рыночной теории, можно выделить ряд особенностей рынка труда. К ним относятся:

1. Неотделимость товара от его владельца. Строго говоря, речь идет не столько об акте купли-продажи, сколько о своеобразной аренде работника, так как не происходит отчуждения присущих ему физических и интеллектуальных способностей, необходимых для оказания трудовой услуги. Отношения между работником и работодателем, как правило, длительные и оформляются трудовым договором, в ряде случаев – одним из договоров гражданско-правового характера.

2. Большое число неденежных аспектов сделки. Неденежные аспекты сделки существуют и на других рынках, но в случае рынка труда их гораздо больше: условия труда, социальные программы, психологические факторы и др.

3. Влияние институциональных факторов. К числу институциональных факторов, в частности, относятся: трудовое законодательство; отраслевые и межотраслевые нормативные документы, деятельность профессиональных союзов и политических партий.

В соответствии с общей рыночной теорией различают рынок труда совершенной конкуренции и рынок труда несовершенной конкуренции. Рынку труда совершенной конкуренции свойственны следующие черты:

- наличие, полнота и доступность информации у всех участников рынка;
- отсутствие барьеров на пути поиска работы;
- все работники имеют одинаковую квалификацию;
- отсутствие возможности у участников влиять на равновесную зарплату и занятость.

Однако такая модель рынка является условной абстрактной моделью. В реальности ее не существует, поэтому в дальнейшем речь пойдет только о рынках труда несовершенной конкуренции. Они могут быть трех типов:

1. Монопсонический. "Монопсония" означает буквально – один покупатель. На рынке труда это проявляется в том, что в отдельных регионах функционируют градообразующие предприятия, на которых у безработных тех или иных профессий существует единственная возможность трудоустроиться. У

работодателя-монопсониста в этом случае есть возможность воздействовать на рыночное равновесие, навязывая определенный уровень заработной платы.

2. Монополистический. "Монополия" буквально означает "один продавец". На рынке труда это проявляется в существовании профессионального союза (профсоюза), который от имени работников, входящих в него, выступает с рядом требований, например, повышения уровня заработной платы, повышения уровня занятости, максимизации фонда заработной платы. Профсоюзы в своей деятельности могут использовать два инструмента: переговоры и забастовки.

3. Смешанный. В этом случае имеют место как элементы монополизма, так и элементы монопсонии. Они уравнивают друг друга, и ситуация в целом наиболее близка к рынку совершенной конкуренции. Рынок труда взаимосвязан с рынком производимой продукции и рынками других факторов производства. Проиллюстрировать это можно законами эластичности спроса Хикса-Маршалла.

Первый закон. Чем выше ценовая эластичность спроса на товар, тем выше эластичность спроса на труд по заработной плате.

Второй закон. Чем легче заменить данный вид труда другими факторами производства, тем выше эластичность спроса на труд по заработной плате.

Третий закон. Чем выше эластичность предложения других факторов производства, тем выше эластичность спроса на труд по заработной плате.

Четвертый закон. Чем больше доля расходов на труд в общих издержках производства, тем эластичнее спрос на труд по заработной плате.

Говоря о втором и третьем законах, следует отметить, что низкоквалифицированный труд и капитал являются товарами-субститутами, так как механизация и автоматизация вытесняют, заменяют ручной труд. В то же время высококвалифицированный труд и капитал являются товарами-комплиментами, так как работники высокой квалификации необходимы для контроля работы техники.

Вопрос 2. Безработица: определение, причины и типология

Ситуация, когда часть рабочей силы не может трудоустроиться, называется безработицей. На рынке труда это означает превышение предложения над спросом. Вместе с безработицей в других секторах рынка может быть дефицит рабочей силы, то есть наличие вакантных рабочих мест. Различают следующие виды безработицы:

1. Фрикционная безработица предполагает наличие временного промежутка между уходом с одного места работы на другое или окончанием учебного заведения и поступлением на работу.

2. Структурная безработица связана с несоответствием спроса и предложения в отраслях и регионах. Она сопровождает структурную перестройку экономики.

3. Сезонная безработица вызвана временным падением спроса на труд строительных рабочих, обслуживающего персонала курортной сферы и др.

4. Циклическая безработица сопровождает экономические кризисы.

Первых три вида безработицы относят к естественной.

По форме различают открытую и скрытую безработицу.

Открытая безработица означает, что человек официально не имеет работу, не состоит в штате ни у одного из работодателей и не имеет оформленных трудовых отношений с работодателем. Формы скрытой безработицы:

- работа неполный рабочий день по инициативе администрации;
- пребывание в вынужденном отпуске по инициативе администрации;
- работа не по специальности;
- работа по более низкой квалификации и другие.

В зависимости от пространственной протяженности различают следующие виды рынка труда:

- международный;
- национальный;
- региональный;
- внутренний (внутрифирменный).

Причины безработицы:

- внедрение новых технологий, оборудования в экономике приводит к сокращению излишней рабочей силы;
- экономический спад или депрессия (застойное состояние экономики), которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;
- политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства и тем самым снижает спрос на рабочую силу;
- сезонные изменения в уровне производства и отдельных отраслях экономики (строительство, сельское хозяйство, туризм и др.);
- рост численности населения в трудоспособном возрасте увеличивает предложение труда, и возрастает вероятность безработицы.

Уровень безработицы определяется процентным отношением количества безработных к общей численности экономически активного населения в рассматриваемый период.

Последствия безработицы:

1. Позитивные:

- формируется мобильный "резерв" рабочей силы, который можно задействовать при расширении производства;
- сдерживаются требования профсоюзов в части повышения заработной платы - снижение предполагаемого уровня инфляции;
- усиливается трудовая мотивация работающих, так как гарантии занятости и опасение потерять работу начинают выступать в качестве самостоятельного стимула к труду.

2. Негативные:

- недоиспользование экономического потенциала общества, когда реальный валовой национальный продукт (ВНП) существенно меньше потенциального;
- снижение уровня жизни населения;

- создаются предпосылки для сокращения доходов работающих по найму;
- потерявшие работу получают лишь пособия по безработице;
- сокращается потребительский спрос, уровень сбережений;
- потеря профессиональных знаний и навыков, сложности трудоустройства;
- рост преступности.

Методические материалы по теме 2

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины)
Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 2: [1, 2, 3, 11].

Тема 3. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Сущность и содержание организации труда

Вопрос 2. Краткая история развития научной организации труда в России

Методические указания по изучению темы 3

Сущность и содержание организации труда. Принципы организации труда. Виды и границы разделения труда. Краткая история развития научной организации труда в России. Современные формы организации труда.

Вопрос 1. Сущность и содержание организации труда

Организация труда – это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе.

Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой большой вес приобретает результативность труда, оказывающая влияние на эффективность производства. По мере технического совершенствования

производства возрастает цена единицы рабочего времени. Уровень использования результатов научно-технического прогресса (изменения в технике, технологии производства) зависит от взаимосвязи и пропорциональности между совершенствованием техники и соответствующими изменениями в организации труда.

Труд становится сложным и ответственным, а его несовершенная организация приводит к отрицательным последствиям.

На уровне предприятия, организация труда – это система рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанная на определённом порядке построения и осуществления трудового процесса, направленная на достижение конечных социально-экономических результатов.

Организация труда на предприятии основана на осуществлении процесса производства.

Процесс производства – это органическое соединение орудий, предметов труда и самого труда.

Процесс производства включает в себя следующие основные элементы:

- конструкторско-технологическую подготовку производства, заключающуюся в разработке конструкции изделия, технологии его изготовления, подборе оборудования, инструментов;

- материальную подготовку производства, обеспечивающую снабжение рабочих мест необходимым сырьём, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом;

- организационно-технологическую подготовку производства (размещение средств производства, последовательность осуществления технологических процессов, операций и работ);

- организацию труда (организация и обслуживание рабочих мест, использование рациональных методов и приёмов труда, установление меры труда для каждого работника, создания благоприятных условий труда);

- организация управления производством – рациональная организационная структура управления, учёт и контроль за ходом выполнения технологического процесса.

Таким образом, организация производства представляет собой единство всех основных элементов, составляющих процесс производства на предприятии.

Главная проблема организации труда на предприятии – это сокращение времени производства продукции, времени протекания производственного процесса.

Задачи и направления организации труда:

- технико-технологические – выражают влияние, оказываемое организацией труда на совершенствование структуры предприятия, специализацию производств, выбор технологических процессов (например, проектирование цехов, разработка новых технологических процессов, конструирование оборудования);

- экономические – выражают направленность организации труда на создание такой системы взаимосвязи человека со средствами производства, которая обеспечивает максимальную производительность труда, минимальную себестоимость производства продукции, максимальную рентабельность производства;

- психофизиологические – создание благоприятных условий труда на рабочих местах, обеспечивающих высокую работоспособность человека в течение длительного времени (например, за счёт обоснованных режимов труда и отдыха, создания нормальных условий труда);

- социальные – их основной целью является обеспечение содержательности и привлекательности труда, обеспечение сочетания физических и умственных усилий, работающих при выполнении определённых работ и функций.

Перечисленные задачи взаимосвязаны между собой и с совершенствованием техники и технологии производства. На практике невозможна эффективная реализация решения одной из перечисленных задач,

обособленно от других задач. Наибольшая эффективность достигается при комплексном и взаимосвязанном решении перечисленных задач.

Основные направления организации труда:

1. разработка рациональных форм разделения и кооперации труда основана на обособлении частей производственного процесса, их технологических особенностей и квалификационных требований к рабочим;

2. организация рабочих мест – оснащение средствами производства, предметами труда, инструментом, их рациональное размещение, способствующее применению рациональных методов и приёмов труда;

3. обслуживание рабочих мест – поиск оптимальных вариантов взаимодействия основных и вспомогательных рабочих, что позволяет обеспечить бесперебойное снабжение рабочих мест материалами, услугами;

4. оптимизация трудового процесса путём внедрения рациональных методов и приёмов труда, обеспечивающих максимальную экономию рабочего времени при минимальных затратах физической энергии;

5. создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализация режимов труда и отдыха;

6. аттестация и рационализация рабочих мест – периодический учёт и оценка, аттестация рабочих мест на предмет их соответствия современным требованиям;

7. нормирование труда – деятельность по управлению трудом и производством, направленная на установление необходимых затрат и результатов труда, соотношение между численностью работников и количеством единиц оборудования.

Вопрос 2. Краткая история развития научной организации труда в России

Наука об организации труда как система сформулированных научных положений, относящихся к этой области знаний, зародилась в конце XIX в. и связана с именем американского ученого Фредерика Уинслоу Тейлора (1856-1915). Он был первым, кто объединил замыслы и попытки в области

рационализации трудовых процессов в систему знаний. Его опыты научного подхода к организации рутинного, тяжелого физического труда вызвали огромный интерес и положили начало поискам способов научной рационализации трудовых процессов путем тщательного изучения и проектирования приемов и методов труда с использованием хронометражных наблюдений, улучшения организации рабочих мест, установления обоснованных режимов труда и отдыха и других мер.

Среди зарубежных исследователей начала XX в. необходимо отметить супругов Фрэнка и Лилиан Гилбрет - последователей Тейлора, которые, изучая трудовые движения рук, ног, корпуса работников во время выполнения ими производственных операций, обосновали ряд правил и методов эффективной работы для условий массового производства.

Выдающийся вклад в становление и развитие организации труда и производства на основе конвейерных линий в автомобиле - и тракторостроительных комплексах принадлежит американцу Генри Форду-старшему. Еще один американец - Гаррингтон Эмерсон, автор "двенадцати принципов производительности", создал теорию организационной системы, которая охватывала труд работников не только отдельного предприятия, но и их совокупности.

Наряду с достижениями отмеченных выше и других зарубежных ученых и практиков в развитии научной организации труда в этой области знаний и в практической их реализации достойно представлены наши отечественные исследователи и разработчики.

Первым российским теоретиком науки об организации труда был Александр Александрович Богданов (1873-1928). В 1912 году вышло первое, а в 1922 г. - третье, переработанное и дополненное, издание его фундаментального труда "Технология. Всеобщая организационная наука".

Крупным теоретиком в области организации труда в первые годы советской власти был профессор Осип Аркадьевич Ерманский (1866-1941). В 1918 году вышла его книга "Система Тейлора", затем - "Научная организация

труда и производства и система Тейлора". Наиболее известной работой О. А. Ерманского была "Теория и практика рационализации", изданная в 1925 г. и переизданная до 1933 г. пять раз. Одним из важнейших принципов человеческой работы Ерманский называл закон накопления упражнений (навыков), который создает возможность при неизменном расходе сил получать больший результат. Условием накопления упражнений является повторение одних и тех же движений.

Видным деятелем в области научной организации труда и производства, выдающимся исследователем и организатором науки, автором свыше 200 научных работ был Алексей Капитонович Гастев (1882-1938). Основные его научные труды: "Как надо работать" (1921), "Трудовые установки" (1924), "Нормирование и организация труда" (1929), "Научная организация труда" (1935). А. К. Гастев был самобытным ученым и писателем. Но главным его "произведением" стал созданный им в 1920 г. Институт труда при ВЦСПС, преобразованный в 1921 г. в Центральный институт труда (ЦИТ), бессменным руководителем которого он был вплоть до ареста и трагической кончины в результате политических репрессий сталинского режима.

В январе 1921 г. была проведена первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства, на которой сделана попытка установить согласованные основные понятия и сформулировать задачи и направления работы по НОТ в стране, определить степень применимости теории и методов Тейлора к условиям России. В марте 1924 г. прошла вторая Всероссийская конференция по НОТ, целью которой была выработка единой платформы.

Вторая половина 1930-х гг. ознаменовалась разгромом всего, что было связано с НОТ. Были упразднены отделы и бюро по НОТ в центральных ведомствах, в которых стал господствовать административный дух и авторитарный стиль руководства. ЦИТ из центрального превратили в ведомственный, а затем (в 1940 г.) он прекратил свое существование. Исчез из оборота сам термин "НОТ". Были закрыты другие институты по НОТ и научные

журналы, репрессированы самые последовательные сторонники идей НОТ. В течение почти сорока лет после этого периода на тему НОТ в нашей стране не было практически никаких публикаций и научных исследований.

В 1955 году был создан Научно-исследовательский институт труда Госкомтруда СССР - НИИ труда (наследник ЦИТ), в проблематику исследований которого вошли вопросы организации, нормирования, оплаты и условий труда.

Важную роль для развития НОТ в стране сыграло Всесоюзное совещание по организации труда в промышленности и строительстве (26-29 июня 1967 г.). В материалах этого совещания получила развитие теория организации труда: было сформулировано актуальное и по сей день определение, какую организацию труда следует считать научной, какие элементы составляют содержание организации труда.

В первые же годы, прошедшие после Всесоюзного совещания, многое из намеченного было реализовано. В 1967 году был создан Всесоюзный научно-методический центр по организации труда и управления производством Госкомтруда СССР (ВНМЦентр). ВНМЦентр и ранее созданный НИИ труда стали межотраслевыми головными научно-исследовательскими организациями, проводящими исследования и координирующими работу отраслевых НИИ, проектных институтов по широкому спектру проблем труда, в том числе и по НОТ. Кроме того, ВНМЦентр стал координатором деятельности отраслевых центров научной организации труда и управления производством (ЦНОТ и УП).

Первые отраслевые центры появились в 1966 г. в нефтегазовой промышленности и в Министерстве приборостроения, средств автоматизации и систем управления; в 1967 г. - в Министерстве химической промышленности (ЦНОТхим); в 1968 г. - в Министерстве нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности (ЦНОТнефтехим). К концу 1970-х гг. в стране действовали уже 125 отраслевых и региональных центров (лабораторий) НОТ, из них 58 в промышленности, а в 1985 г. - 182 отраслевых и

республиканских центра (лаборатории) НОТ и 93 их филиала, в том числе в промышленности 52 центра (лаборатории) с восемнадцатью филиалами.

Произошли изменения в системе подготовки кадров по НОТ. Первые выпуски таких специалистов состоялись в 1981 г. в Московском авиационном институте, а в 1983 г. - в Уральском политехническом и в Ленинградском инженерно-экономическом институтах.

В 1970-х годах были разработаны и введены в действие руководящие и нормативно-методические материалы, определяющие процедуру и методы проектирования организации труда и систем управления производством в составе проектов новых предприятий.

На предприятиях создавались службы научной организации труда - лаборатории, бюро, отделы НОТ. Мероприятия по внедрению НОТ стали планировать централизованно. В народно-хозяйственном плане появились обязательные задания по НОТ, которые доводились до каждого предприятия и включались в их техпромфинпланы. Была введена обязательная годовая статистическая отчетность о внедрении мероприятий НОТ.

В конце 1960-х и в 1970-х гг. НОТ стала явлением общепризнанным, а что касается практической деятельности, работа по научной организации труда стала масштабной и разносторонней. Однако не следует строить иллюзий относительно того, что все проводимые действия и мероприятия по НОТ давали должный эффект. Мероприятия по НОТ, принудительно навязанные предприятиям, порождали формальный подход, что вело к компрометации разумных и действительно полезных дел. Явный дефицит профессионально подготовленных специалистов по организации труда приводил к тому, что вопросами НОТ зачастую занимались малокомпетентные люди, а это не способствовало ее популярности.

Отступление от достигнутых позиций относится к годам так называемой перестройки (с 1985 г.). Демократические преобразования, начатые в России в начале 1990-х гг., породили новые проблемы. Главной причиной неудач, с которыми встретилась экономика России, была непоследовательность высшей

власти в выборе стратегии перевода административно-командной экономики в рыночную. Это обуславливалось отчаянным сопротивлением рыночным преобразованиям со стороны консервативных слоев прежней партийно-советской номенклатуры и их недалёковидных сторонников, занимавших определенное место в законодательной и исполнительной ветвях власти. Следствием данного явления было отсутствие необходимой законодательной базы рыночных реформ, что направляло экономику не по пути цивилизованных рыночных отношений, а по пути криминализации.

В настоящее время работа по организации, нормированию и оплате труда законодательно отнесена к компетенции предприятий, что является фактом в целом положительным. Однако все более становится очевидным, что ряд функций управления трудом на государственном уровне, таких, например, как координация научных исследований проблем организации труда, организация разработки межотраслевых норм и нормативов по труду, методическое руководство системой проектирования организации труда на стадии разработки проектов новых предприятий, организация подготовки специалистов по организации и нормированию труда, нужно восстанавливать в адекватной рыночным преобразованиям форме.

Методические материалы по теме 3

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины)

Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 3: [1, 2, 3, 11].

Тема 4. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Цели и задачи нормирования труда

Вопрос 2. Понятие нормы и норматива при разработке норм затрат труда

Вопрос 3. Методы изучения затрат рабочего времени

Методические указания по изучению темы 4

Цели и задачи нормирования труда. Понятие нормы и норматива при разработке норм затрат труда. Классификация норм затрат труда по установленным признакам. Понятие и классификация затрат рабочего времени, положенная в основу нормирования труда. Методы изучения затрат рабочего времени: хронометраж, фотография рабочего времени, моментные наблюдения.

Вопрос 1. Цели и задачи нормирования труда

Нормирование труда - вид деятельности в управлении производством. Его задачами выступают способы установления необходимых затрат и результатов труда, необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, а также регулирование правил, имеющих непосредственное влияние на трудовую деятельность организации.

Основной задачей нормирования труда выступает постоянное последовательное улучшение его организации с целью снижения трудоемкости продукции, а также усиление материальной заинтересованности работников в конечном результате своего труда, постепенное увеличение эффективности производства, поддержание обоснованных соотношений между ростом производительности труда и заработной платы.

В современных организациях содержание нормирования труда определяется его предметом - процессом труда. Оно четко отражает все аспекты процесса труда, возможности сотрудников, технической составляющей является средства и предметы труда, используемые на предприятии.

Нормирование труда призвано:

- изучать и анализировать условия труда и производственных возможностей на каждом рабочем месте;
- изучать и анализировать производственный опыт для устранения недостатков выявления резервов и отражения передового опыта в нормах труда;

- проектировать рациональный состав способа и последовательности выполнения элементов процесса труда с учетом технических, организационных, экономических, физиологических и социальных факторов;

- устанавливать и внедрять нормы труда, систематический анализ выполнения норм труда и пересмотр устаревших норм.

Все выше перечисленное дает основание считать, что нормирование труда в организации является одним из основных средств эффективной работы производства.

Задачи и содержание нормирования труда в организации дают основание считать, что оно является одним из основных средств эффективной организации производства. Именно поэтому нормирование труда принято считать самостоятельной функцией управления производством.

Вопрос 2. Понятие нормы и норматива при разработке норм затрат труда

Существуют различные виды норм труда. В Трудовом кодексе РФ прямо поименованы нормы выработки, нормы времени, а также нормативы численности. Последний показатель – это количество работников определенных профессий и квалификаций, которое требуется для выполнения набора функций конкретного подразделения (отдела, цеха и др.), либо организации в целом.

Также в экономической и юридической литературе встречается такое понятие, как норма обслуживания.

Одна из классификаций норм труда – по длительности действия. В соответствии с ней выделяют:

- постоянные нормы. Они, как правило, устанавливаются локальным нормативным актом компании бессрочно (пока работодатель не примет решение о пересмотре норм);

- временные. Их вводят, к примеру, для освоения нового оборудования;

- разовые. Они могут быть установлены при выполнении персоналом разовых работ.

По "ареалу распространения" нормы труда делят на индивидуальные и коллективные.

Также нормы труда подразделяются на операционные (установленные в отношении конкретной операции) и комплексные (установленные на несколько операций, действий).

Под нормой времени понимается то количество рабочего времени, которое установлено для выполнения определенного объема работ сотрудником определенной квалификации в конкретных организационных условиях соответствующего предприятия. Норму времени также можно установить для группы работников (бригады, отдела, цеха).

Под нормой выработки понимается объем работы (например, конкретное число единиц продукции), которое работник или группа работников должны выполнить (изготовить, обработать, доставить и т. д.) за определенный промежуток времени.

Выполнение норм выработки невозможно без обеспечения работников необходимыми условиями труда (ст. 163 ТК РФ). В связи с этим работникам должны быть предоставлены оборудованные рабочие места в технически исправных помещениях, а также материалы, инструменты и иные средства, без которых они не смогут нормально выполнять свои трудовые функции. И, конечно, условия труда сотрудников должны соответствовать требованиям охраны труда.

Если для работника не созданы нормальные условия труда и из-за этого он не смог выполнить норму труда, то вина за это ложится на работодателя. В такой ситуации работнику все равно должно быть оплачено отработанное время или оплачен объем выполненной работы. При этом размер оплаты не может быть меньше средней зарплаты работника, определенный пропорционально отработанному времени.

Если же работник не смог выполнить норму труда по независящим ни от него самого, ни от работодателя причинам (к примеру, из-за остановки

производства по причине аварии на электростанции), то ему должна быть выплачена зарплата, рассчитанная исходя из 2/3 тарифной ставки или оклада.

Нормы обслуживания устанавливают количество таких объектов (к примеру, станков или офисных рабочих мест), которые работник или определенное число работников должны обслужить за единицу времени. Допустим, провести проверку готовности оборудования к работе или провести уборку на этих объектах.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность пересмотра норм труда. Но для изменения норм должны быть веские основания: изменение техпроцесса, переход на новое оборудование, использование новых организационных мероприятий, которые должны привести к росту производительности труда и т. д. То есть, работодатель не может просто так взять и повысить нормы труда. А если в компании есть профсоюзная организация или иной представительный орган работников, то пересмотренные нормы необходимо согласовать и с ним.

Об изменении норм труда работников необходимо уведомить не менее чем за 2 месяца до их введения в письменной форме. Но если работник откажется выполнять работу с учетом изменившихся норм (как правило, увеличившихся), его нельзя будет уволить за нарушение трудовой дисциплины. Дело в том, что обязанности работника, в том числе их объем, являются существенным условием трудового договора. Соответственно, изменение норм труда влечет за собой изменение этого существенного условия. Поэтому в случае отказа сотрудника от работы по новым нормам работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся у него работу. Если подходящая вакансия так и не будет найдена, то трудовой договор прекращается по причине отказа работника от продолжения работы из-за изменившихся условий труда.

Вопрос 3. Методы изучения затрат рабочего времени

Методы изучения затрат рабочего времени — это способы получения информации об использовании фонда рабочего времени, рациональности выполнения производственной операции с целью повышения производительности труда. Данные способы позволяют получить информацию, необходимую для решения задач по проектированию организации труда и его нормирования.

Выбор конкретного метода изучения затрат рабочего времени зависит от содержания производственного процесса (механический или физико-химический), степени механизации труда рабочего, типа производства, формы организации труда на рабочем месте (индивидуальная, бригадная, многостаночная), периодичности повторения и длительности цикла производственного процесса (циклические, периодические и непрерывные процессы).

К основным видам изучения затрат рабочего времени относятся хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

Хронометраж изучает операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных элементов, повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции. Он проводится с целью определения норм времени на отдельные операции, разработки нормативов времени, выявления и изучения новых приемов и методов работы, причин невыполнения установленных норм.

По объектам наблюдения хронометраж подразделяется на индивидуальный, бригадный и хронометраж многостаночника.

Проведение хронометража включает следующие этапы: подготовка к хронометражным наблюдениям, непосредственно хронометраж, обработка и анализ данных наблюдений и разработка мероприятий по устранению выявленных потерь.

При подготовке к хронометражным наблюдениям необходимо:

1. Ознакомиться с организационно-техническими условиями производства, обратив особое внимание на факторы, определяющие уровень производительности труда рабочего при выполнении данной операции.

2. Разделить операцию на элементы и установить фиксажные, точки — резко выраженные по звуковому или зрительному восприятию моменты начала и окончания элементов операций.

3. Разъяснить рабочему цели и задачи проводимого хронометража.

Собственно, хронометраж — это наблюдение и замеры продолжительности выполнения отдельных элементов операции.

В зависимости от целей хронометраж может быть осуществлен методом отдельных отчетов или по текущему времени. Результаты наблюдений заносятся на специальный бланк (хронокарту).

При хронометраже методом отдельных отчетов в процессе наблюдения получается ряд значений показателя продолжительности выполнения данного элемента операции, т. е. хроноряд. Для получения хронорядов при хронометраже по текущему времени необходимо из каждого последующего текущего времени вычесть смежное с ним предыдущее время.

Обработка и анализ хронометражных наблюдений состоят:

1. В исключении из хронорядов ошибочных замеров, которые были отмечены наблюдателями.

2. В проверке качества хронорядов путем вычисления коэффициента устойчивости и необходимого числа наблюдений.

3. В расчете средней величины продолжительности выполнения каждого элемента операции при условии устойчивости хронорядов.

Анализ данных хронометража заканчивается разработкой предложений по изменению содержания и структуры выполняемой операции и обобщением материалов хронометражных исследований для установления норм времени или расчетных величин продолжительности выполнения повторяющихся элементов работы (нормативов времени).

Фотография рабочего дня (ФРД) изучает и фиксирует все затраты рабочего времени, которые возникают на рабочем месте в течение смены или части смены.

Существует два вида фотографирования рабочего дня: выполняемое самим исполнителем работ (самофотографирование) или нормировщиком, мастером или технологом. Фотографирование рабочего дня одинаково применимо как к рабочим, так и служащим, руководителям и специалистам и имеет несколько разновидностей: индивидуальное, бригадное, групповое, маршрутное, фотографирование рабочего дня многостаночников.

Индивидуальное фотографирование рабочего дня применяется в тех случаях, когда необходимо изучить затраты рабочего времени одного конкретного исполнителя работ. То же самое назначение имеет фотографирование рабочего дня многостаночника, которое используется также для получения данных, позволяющих рассчитать норму обслуживания оборудования одним рабочим при рациональной его загрузке и бесперебойной работе машин, обслуживаемых им.

Маршрутное фотографирование служит для изучения затрат рабочего времени группы исполнителей, объединенных выполняемой работой, но расположенных на разных производственных участках, путем их обхода или для изучения затрат времени рабочих и механизмов, находящихся в движении.

Наиболее широко на предприятиях распространено групповое и бригадное фотографирование рабочего дня. Оно позволяет изучать использование рабочего времени исполнителями, объединенными в производственные бригады или работающими на одном участке производственной площади.

Фотографирование рабочего дня состоит из четырех частей: подготовки к наблюдению, непосредственного наблюдения, обработки и анализа данных наблюдений, разработки мероприятий по устранению потерь рабочего времени.

Подготовка к наблюдению заключается в подробном описании самой работы, применяемого оборудования, материалов, организации рабочего места, а также сборе сведений о рабочем как исполнителе работы (стаж, квалификация, средний процент выполнения норм и т. п.). Непосредственные наблюдения

состоят в фиксации того, что происходит на рабочем месте или группе рабочих мест, и в измерении соответствующих затрат рабочего времени. В процессе фотографирования рабочего дня результаты наблюдений заносятся в специальную фотокарту в виде текста, индекса или линии на графике.

При самофотографировании процесс наблюдения состоит в том, что исполнитель работ сам записывает в специальную карточку размеры потерь рабочего времени с указанием причин, их вызвавших.

При обработке и анализе данных наблюдений определяется продолжительность каждого вида затрат времени путем вычитания из значения текущего времени по данному виду затрат предыдущего. Сумма всех значений затрат времени должна быть равна продолжительности наблюдения.

После определения продолжительности каждого вида затрат времени им дается буквенное обозначение. Затем составляется сводка одноименных затрат времени, а на основании сводки — фактический баланс рабочего времени дня (смены).

Для расчета нормативного баланса рабочего времени дня используются нормативы времени на подготовительно-заключительные операции, обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности, утвержденные для данного вида работ. Затем определяется нормативное оперативное время (ОПНОРМ) и составляется нормативный баланс рабочего времени дня (смены).

Фактический и нормативный балансы рабочего времени позволяют делать определенные выводы о фактическом использовании рабочего дня и возможности увеличения производительности труда за счет выявленных потерь.

На основе полученной информации разрабатываются конкретные организационно-технические мероприятия, направленные на устранение причин, вызывающих потери и необоснованные затраты рабочего времени.

Для изучения использования рабочего времени и его потерь широко применяется фотография методом моментных наблюдений

Метод моментных наблюдений — это статистический способ получения средних данных о фактической загруженности рабочих и оборудования; он

используется для изучения затрат рабочего времени и степени использования оборудования по времени его работы. При помощи моментных наблюдений изучаются также потери рабочего времени служащими, руководителями и специалистами. Моментные наблюдения осуществляются в процессе обхода. Наблюдатель, следуя по определенному маршруту, фиксирует в наблюдательном листе в виде точки, линии или индекса то, что происходит на данном рабочем месте в момент его посещения.

При проведении моментных наблюдений большое значение имеет их объем, т. е. число человеко-моментов, которое необходимо зафиксировать. Для определения необходимого объема наблюдений рекомендуются формулы, выведенные на основе математической статистики.

Еще одним методом изучения затрат рабочего времени является фотохронометраж — комбинированное изучение операций, когда одновременно в одном измерении проводятся и фотография рабочего дня, и хронометраж.

Методические материалы по теме 4

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 4: [1, 2, 3, 11].

Тема 5. Формы и системы оплаты труда

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Сдельная и повременная формы оплаты труда: достоинства, недостатки этих форм, условия их внедрения

Вопрос 2. Иные (нетрадиционные) формы оплаты труда

Методические указания по изучению темы 5

Основные понятия, термины и определения. Сдельная и повременная формы оплаты труда: достоинства, недостатки этих форм, условия их внедрения. Системы сдельной формы оплаты труда: простая сдельная, сдельная премиальная, косвенная сдельная, прогрессивная сдельная, иные системы

сдельной формы оплаты труда. Системы повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременная премиальная, повременная с нормированным заданием, повременная с нормированным заданием и гибким тарифом, окладная. Другие формы оплаты труда: коллективно – долевая, на основе комиссионного вознаграждения, по конечному результату. Иные (нетрадиционные) формы оплаты труда. Влияние различных форм и систем оплаты труда на производительность.

Вопрос 1. Сдельная и повременная формы оплаты труда: достоинства, недостатки этих форм, условия их внедрения

Заработная плата выполняет различные функции, которые могут быть реализованы с разной степенью эффективности системами, основанными на сдельной или повременной оплате труда. Кроме того, следует различать, для кого лучше та или иная форма заработной платы: для работника или для работодателя. Их интересы могут совпасть в одних ситуациях и оказаться противоположными — в других. Интересы работника в первую очередь реализует воспроизводственная, а работодателя — стимулирующая функция заработной платы.

Основные, традиционные формы заработной платы — повременная и сдельная. Многочисленные системы оплаты основаны на этих двух формах оплаты или их комбинациях. В разные периоды развития индустриальной цивилизации преобладала то одна, то другая форма.

Сдельная форма оплаты труда

На первый взгляд, сдельная форма оплаты труда наиболее полно отвечает интересам и работника, и работодателя, поскольку величина заработка зависит от объема сделанной (проданной) продукции или оказанных услуг, от результатов труда и его продуктивности. Прямую зависимость между результатами работы и величиной вознаграждения действительно следует отнести к достоинствам сдельной оплаты труда. Интересы нанимателя успешно реализуются, поскольку работник заинтересован в увеличении выработки и в этом отношении его не нужно контролировать. Если работник по тем или иным

причинам снизит выработку или производительность, он же и понесет в первую очередь потери. Следовательно, его риск выше, чем риск нанимателя. Если учесть, что сдельная оплата привлекает работников, согласных работать усердно и интенсивно, то это может восприниматься как своего рода рыночный сигнал работодателю о желании работать производительно, что немаловажно в условиях неполной и асимметричной информации.

Для работника преимущества сдельной оплаты связаны с тем, что у него есть реальная возможность увеличить свой заработок путем выполнения большего объема работ, роста производительности труда. Кроме того, в некоторых случаях работу при сдельной оплате может получить практически любой работник, независимо от его репутации, состояния здоровья, подчас — наличия документов (например, на уборке урожая, разгрузке вагонов и т. п.). Риск нанимателя в подобных случаях невелик.

Тем не менее, сдельная оплата связана с целым рядом недостатков и порождает немало проблем — как для работников, так и для работодателей:

Нанимателю бывает сложно учесть факторы, не зависящие от работника, но влияющие на выработку (болезнь, поломка оборудования, перебои со снабжением, погодные условия и т. п.). Если заработок не будет зависеть от результатов, то он едва ли захочет особенно усердствовать. Следует иметь в виду, что рост выработки рабочих-сдельщиков обусловлен не только их собственными усилиями, повышением квалификации и развитием своих способностей. Он определяется всей совокупностью факторов эффективного функционирования данного рабочего места — его технической, организационной, экономической подготовкой. В результатах работы сдельщиков воплощается труд инженеров, вспомогательных рабочих и многих других специалистов предприятия.

Существует также проблема соотношения усилий работника с целями работодателя. Не все аспекты трудовой деятельности поддаются наблюдению или измерению. Как измерить, например, добросовестность, вежливость, дружелюбие, хорошие манеры, преданность интересам фирмы? Установление

любых критериев оценки работы может привести к тому, что работник будет стремиться улучшить именно те показатели своей работы, которые этим критериям соответствуют, игнорируя иные аспекты трудовой деятельности, не измеряемые количественно.

Серьезным недостатком сдельной оплаты для работодателя является опасность того, что в погоне за количеством продукции работники не станут уделять внимание ее качеству. Затраты на контроль качества продукции (услуг) могут свести на нет экономию на других формах контроля.

Сдельная система оплаты труда увязывает заработок работника с его индивидуальными результатами, оставляя без внимания работу отдела, подразделения или организации в целом, что отрицательно сказывается на коллективной мотивации и групповой работе. Происходит ослабление чувства сопричастности и принадлежности к коллективу. Сдельщику не слишком важны успехи коллег по работе и общие результаты деятельности фирмы. У него нет стимулов к достижению результатов в долгосрочном периоде, важно, сколько он заработал сейчас. Одним из последствий этого является высокая текучесть кадров.

При сдельной оплате труда непросто измерять индивидуальный выпуск. Если количественные аспекты работы могут измеряться объективно, то качественные часто требуют субъективных оценок. Если только часть функций, выполняемых работником, поддается объективному измерению, то не измеряемые обязанности будут им игнорироваться. Но как измерить индивидуальный выпуск сборщика на конвейере? Здесь уместнее групповые стимулы.

Как видим, недостатков у сдельной оплаты немало. От них в значительной степени избавлена повременная форма оплаты, хотя и у нее есть свои недостатки.

Повременная оплата труда

Все более широкое распространение в мире повременной оплаты труда объясняется многими обстоятельствами, главным из которых является научно-технический прогресс, вносящий изменения в технологию и организацию

производства. Углубляются разделение труда и специализация, растут требования к квалификации персонала, в том числе и в сфере услуг. Все чаще результаты труда отдельного работника трудно или невозможно выделить из общих результатов и измерить количественно. Нередко производственный процесс строго регламентирован. Не всегда существует возможность увеличения выпуска, да не всегда это и нужно, особенно если увеличение выпуска продукции может привести к ухудшению ее качества или фирма решает задачу экономии материальных ресурсов.

Важным преимуществом повременной формы оплаты для работодателя является уменьшение издержек контроля качества продукции. При этом легче формировать у работника чувство причастности к интересам всей организации (фирменный патриотизм). Снижается текучесть кадров, можно использовать такие модели мотивации персонала, которые "работают" только при долговременном сотрудничестве работника с фирмой.

Повременная оплата для работника — это гарантия относительно стабильного заработка. Трудовой коллектив, в котором работа оплачивается повременно, обычно бывает более сплоченным, поскольку текучесть кадров меньше, а экономические интересы одних работников реже противостоят интересам других.

Но и проблем также немало. Ведь работник получает деньги фактически за присутствие на рабочем месте, у него нет стимулов к производительному труду. Появляется необходимость в надзирателе, который контролирует процесс труда, объем выпуска продукции. Но это требует немалых затрат, снижает возможности специализации. Наблюдатель должен иметь достаточно полную информацию. Иногда детальный контроль просто неосуществим. Контролеры могут сговариваться с теми, за кем призваны следить, поэтому их самих приходится контролировать.

В условиях совершенной конкуренции фирмы, оплачивающие труд сдельно, так же, как и оплачивающие повременно, будут получать одинаковую, нормальную прибыль. При этом фирмы, использующие повременную форму

оплаты труда, не смогут оплачивать издержки контроля, и их будут оплачивать сами работники из своей заработной платы. Кстати, это является еще одним объяснением более низких заработков при повременной оплате, чем при сдельной. Выбор же системы оплаты труда может зависеть от того, насколько высоки издержки контроля: фирмы с высокими издержками предпочтут оплачивать труд сдельно, а фирмы с низкими издержками выберут повременную оплату.

Оплачивая труд работника повременно, т. е. фактически лишь за присутствие в определенные часы на рабочем месте, наниматель берет на себя риск колебаний в его производительности. Продуктивный работник увеличивает прибыль фирмы, непродуктивный — наоборот, а заработная плата у них одинакова. Оплату труда сложнее связать с конечным результатом. Кроме того, работники могут поставить свои собственные интересы выше интересов потребителя, что в долгосрочном периоде может принести фирме ущерб.

Применение сдельной оплаты в чистом виде целесообразно там, где человек трудится самостоятельно и производит однородную продукцию. В современном интегрированном и высокомеханизированном производстве, использующем в основном интеллектуальный, а не физический труд, такое встречается редко. Тем не менее в легкой промышленности и сфере торговли сдельная форма оплаты применяется. Она может успешно использоваться и в массовом производстве, где работники выполняют простые повторяющиеся операции, поскольку в этом случае легко измерить результаты их работы и поставить оплату труда в прямую зависимость от выработки. Сдельная оплата труда используется, если необходимо стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении объемов выпуска, если существуют количественные показатели выработки, которую рабочие в состоянии увеличить.

В отраслях, связанных с оказанием услуг, часто эффективней повременная оплата (или ее разновидности), поскольку здесь трудно определить объем услуг, предоставленных клиентам отдельным работником. Повременная оплата целесообразна в условиях, когда работник не может влиять на рост выработки

при регламентированных технологических процессах, принудительном режиме работы, при оплате труда ремонтников и т. п. Обычно повремено оплачивается труд руководителей, инженерно-технических работников, специалистов и служащих. Почасовая оплата труда эффективно используется сегодня при вознаграждении высококвалифицированных специалистов, работающих в сфере услуг (адвокатов, психоаналитиков), от конечного результата деятельности которых зависит их профессиональная репутация.

Форма оплаты труда является важным элементом, реализующим ее воспроизводственную и стимулирующую (мотивационную) функции. При этом важен не только размер заработка, но и то, каким образом и по каким правилам он формируется. Это влияет на экономические, моральные, психологические и иные аспекты деятельности организации.

Менеджерам необходимо учитывать достоинства каждой формы заработной платы с учетом ее возможных негативных последствий и использовать системы оплаты, позволяющие грамотно сочетать интересы работников и организации.

Вопрос 2. Иные (нетрадиционные) формы оплаты труда

С переходом России к многообразным формам собственности предприятия и организации стали использовать и нетрадиционные системы оплаты труда, такие, как "бестарифная" система, "плавающие оклады", "ставка трудового вознаграждения" и другие.

При "бестарифной" системе оплаты труда заработная плата работника от руководителя до рабочего представляет собой его долю в коллективном фонде оплаты труда, формируемом в зависимости от результатов деятельности предприятия. Заработок зависит от размера фонда оплаты труда, квалификационного уровня, присваиваемого каждому работнику по результатам трудовой деятельности за предыдущий период, коэффициента трудового участия и количества отработанного времени.

В основе установления квалификационного уровня лежит показатель, определяемый как частное от деления фактической заработной платы работника

за прошедший период (обычно это 6 месяцев или год) на сложившийся на предприятии минимальный уровень оплаты труда. При выполнении данного расчета учитываются и сверхурочные часы, и неполный рабочий день.

Проведенные расчеты должны служить лишь основой для установления квалификационных уровней. Кроме этого необходимо учитывать уровень квалификации работника, особые дарования (талант организатора, талант ведения переговоров, знание иностранных языков и т. п.), коммуникабельность, творческий потенциал, способность переключаться на другие виды работы и т. д. По полученным показателям, а также с учетом квалификационных требований к работникам различных профессий все члены трудового коллектива распределяются по определенным квалификационным группам.

Возможен и другой подход к определению квалификационного уровня работника, исходя из совокупности показателей, характеризующих сложность выполняемой работы, интенсивность труда, условия труда (факторы окружающей среды, сменность работы), образование, производственный опыт и знания работника.

Таким образом, при "бестарифной" системе оплаты труда заработок работника в значительной степени зависит от конечных результатов деятельности всего трудового коллектива.

В практике применения "бестарифных" систем оплаты труда применяется вариант, предусматривающий вилку коэффициентов по каждому квалификационному уровню. Данный вариант, если используется "перехлестный" метод построения шкалы дифференциации квалификационных уровней, позволяет уменьшить диапазон сетки оплаты труда и учитывать при установлении квалификационных уровней не только соотношение фактического размера заработной платы и минимального за базисный период на предприятии, но и качественные характеристики работника.

Применение вилки квалификационных уровней с широким диапазоном позволяет стимулировать работников за результаты труда, сократив количество

премиальных положений. Конкретная величина квалификационного уровня устанавливается с учетом индивидуальных результатов труда работника.

Паевая система является одним из вариантов нормативно-долевого распределения фонда оплаты труда. При этой системе определяется фиксированный пай или доля каждого работника в общем фонде оплаты труда и в зависимости от размера пая и результатов работы предприятия или структурного подразделения начисляется заработная плата.

Паевая система оплаты труда является разновидностью "бестарифной" системы, а потому обладает теми же достоинствами, если она применяется на предприятиях с коллективной собственностью и теми же недостатками, если работники не владеют акциями и не участвуют в принятии управленческих решений.

Система комиссионных вознаграждений, которую также называют системой стимулирования продаж, ставит заработок работника в прямую зависимость от результатов его деятельности. Одним из ключевых направлений в деятельности предприятия в рыночной экономике является реализация произведенной продукции платежеспособным покупателям. И от того, как предприятие выполняет эту важнейшую функцию, зависят его конкурентоспособность и стабильность. Поэтому понятно, что в рыночной экономике предприятия уделяют маркетинговым исследованиям особое внимание, а для работников, занятых реализацией продукции, вводится система комиссионных вознаграждений, которая обеспечивает их заинтересованность в увеличении объемов продаж.

Система комиссионных вознаграждений, рассчитываемых в виде процента от объема продаж, имеет ряд существенных преимуществ:

- укрепляет позиции фирмы на рынке товаров и услуг, повышает ее конкурентоспособность;
- результаты работы напрямую связаны с размером вознаграждений;
- с ростом объемов продаж сокращаются косвенные расходы;

- обеспечивается простота и понимание сотрудниками расчетов размера вознаграждения.

Ставка трудового вознаграждения. В основе определения ставки трудового вознаграждения лежат те же принципы, которые используются при комиссионной системе оплаты труда. Ставка трудового вознаграждения используется для организации оплаты труда работников малых предприятий, оказывающих сервисные, консалтинговые, инжиниринговые и тому подобные услуги. Такие предприятия получили широкое распространение в связи с развитием технического потенциала и реформированием экономики на рыночных принципах.

При организации оплаты труда работников, занятых оказанием сервисных, консалтинговых и инжиниринговых услуг, применяется ставка трудового вознаграждения. Размер ставки, по которой начисляется вознаграждение работнику за оказанные потребителю услуги, устанавливается в виде определенного процента от суммы платежей, поступивших фирме от заказчиков. Претензии, поступившие от заказчика по поводу некачественно выполненной работы, устраняются исполнителем бесплатно.

"Плавающие" оклады. К числу нетрадиционных относится система оплаты труда руководителей среднего и высшего звена, основанная на "плавающих" окладах. При этой системе размер должностного оклада руководителей и специалистов в отчетном месяце образуется по результатам работы за предыдущий период.

Данная система призвана стимулировать ежемесячное снижение себестоимости, повышение производительности труда или улучшение другого показателя при 100 % выполнении плана по ассортименту производимой продукции.

Другой вариант использования "плавающих" окладов предусматривает установление оклада руководителям предприятия и их заместителям в процентах от прибыли. При фиксированном нормативе, чем выше прибыль в базисном

периоде, тем выше оклад руководителя в отчетном периоде. В результате обеспечивается заинтересованность в максимальном повышении прибыли.

Однако при этой нетрадиционной системе весь заработок ставится в зависимость от результатов работы, что приводит к искажению социально-экономического содержания должностного оклада. Его размер определяется динамичными показателями результатов труда, изменение которых более целесообразно учитывать при начислении премии.

К достоинствам нетрадиционных систем оплаты труда следует отнести их простоту, доступность для понимания механизма начисления заработной платы каждому работнику, что повышает значимость стимулирующей функции заработной платы. В то же время при данных системах оплаты труда стоит проблема размера гарантированного заработка, не зависящего от заказов. Доля тарифной ставки (оклада) в общем заработке составляет незначительную величину, да и размер гарантированного оклада часто необоснованно низок.

Методические материалы по теме 5

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 5: [1, 2, 3, 7, 11].

Тема 6. Система социальных гарантий, защиты и поддержки населения

Форма занятия – лекция.

Вопросы для изучения

Вопрос 1. Принципы формирования социальных гарантий

Вопрос 2. Условия, безопасность и гигиена труда

Вопрос 3. Профсоюзы

Методические указания по изучению темы 6

Социальные трансферты как элементы формирования уровня жизни и доходов. Принципы формирования социальных гарантий. Роль предприятий в решении социальных вопросов.

Финансовое и правовое обеспечение социальных программ. Условия, безопасность и гигиена труда. Производственная окружающая среда. Профсоюзы.

Вопрос 1. Принципы формирования социальных гарантий

Под системой социальной защиты следует понимать совокупность социальных гарантий, компенсаций, пособий, закрепленных в законодательном порядке, а также формы и уровни предоставления их различным группам населения. Система социальной защиты включает гарантии:

- в сфере трудовых отношений и оплаты труда;
- в области условий и охраны труда;
- в сфере занятости;
- в области пенсионного обеспечения;
- в области государственного социального страхования;
- семьям с детьми и другим категориям населения.

При выборе модели социальной защиты важно учитывать законодательное закрепление минимальных государственных социальных гарантий в наиболее важных сферах жизнедеятельности человека (оплате труда, доходах, образовании и культуре, здравоохранении, жилье, социальном обеспечении); развитие социального страхования; развитие социальной инфраструктуры социальной помощи населению.

Основные принципы формирования новой системы социальных гарантий:

- отказ от социального иждивенчества и предоставление социальных гарантий в зависимости от степени трудоспособности граждан, предоставление социальной помощи на основе заявительства, ориентированность социальных программ на конкретные группы населения;

- мобильность системы социальных гарантий, защиты и поддержки населения, включая меры долговременного характера и механизм оперативного реагирования;

- преемственность в создании системы, т.е. учет сложившихся структур и методов (возможность их модернизации в новых условиях);

- децентрализация процесса управления социальной сферой, четкое разграничение функций между всеми ветвями исполнительной власти (центральными, республиканскими и местными органами управления).

Критериями социальной защиты являются социальные нормативы, на которые должны быть ориентированы гарантийные и компенсационные выплаты пособия; определение минимальных границ удовлетворения индивидуальных потребностей; минимальный уровень доходов на одного человека или на члена семьи.

Социально-экономические нормативы в системе социальной защиты должны:

- служить ориентиром для текущего планирования, определяющего минимальные границы удовлетворения важнейших потребностей и минимальные уровни доходов;

- быть эталоном целевой установки для обоснования краткосрочного прогнозирования социальных процессов;

- служить критериями оценки фактического состояния социальной сферы, эффективности мер в области социального развития.

Важнейшую роль в установлении и эффективном функционировании системы социальной защиты играют механизм регулирования социальных гарантий и принципы его формирования на различных уровнях управления — государственном, муниципальном и на уровне предприятия. Роль предприятий, основанных на различных организационно-правовых формах собственности, в решении социальных вопросов (при рыночных отношениях в экономике) возрастает.

Социальные гарантии на уровне конкретного предприятия:

- расширенное воспроизводство рабочей силы;
- профессиональная ориентация, подготовка и переподготовка кадров (особенно в связи с профилактикой высвобождения рабочей силы);
- обеспечение благоприятных условий труда;
- организация быта и отдыха работников и их семей.

На предприятиях для целей социальной защиты работников создаются специальные социальные фонды, право распоряжаться которыми имеет коллектив.

Социальные фонды предприятий — это источник средств для предоставления социальных гарантий работающим и членам их семей. Распределение средств данных фондов является прерогативой трудового коллектива предприятия, а их использование на социальные гарантии работникам осуществляется под контролем государства и представительных органов трудового коллектива. Целевой характер социальной политики непосредственно на предприятии, ее ориентация на нужды конкретного коллектива создают дополнительные возможности для закрепления кадров и повышения их трудовой активности.

Вопрос 2. Условия, безопасность и гигиена труда

Гигиеной труда называется применение средств организации труда и медицинских мер, адаптация работы к способностям работника, а также поддержка физического, психического и социального благополучия во избежание получения травм работником. Гигиена труда означает заботу о здоровье и безопасности работника с целью предотвращения наибольшего количества возможных рисков для здоровья работника.

Безопасностью труда является система мер организации труда и технических средств для достижения такой трудовой среды, которая позволит работникам выполнять работу, не подвергая при этом опасности свое здоровье.

Работодатель обязан обеспечивать выполнение требований безопасности труда в каждой связанной с работой ситуации, применять профилактические меры для избегания или уменьшения рисков в трудовой среде, следить за

безопасностью труда на предприятии, проводить анализы рисков трудовой среды для выявления факторов опасности и на их основании составлять и применять план действий для повышения безопасности труда.

Работник обязан выполнять распоряжения работодателя, специалиста по трудовой среде, врача по гигиене и безопасности труда, инспектора труда и уполномоченного по вопросам трудовой среды в сфере гигиены и безопасности труда. Работнику запрещается работать в алкогольном, наркотическом или токсическом опьянении, а также под воздействием психотропных веществ.

Работник имеет право:

- требовать от работодателя соответствующие требованиям гигиены и безопасности труда условия, а также коллективные и индивидуальные средства защиты;

- получать информацию о факторах опасности трудовой среды, результатах анализа рисков трудовой среды, применяемых мерах для предотвращения нанесения вреда здоровью, результатах проверки состояния здоровья и предписаниях инспектора труда работодателю;

- в случае серьезной, угрожающей или неотвратимой опасности несчастного случая прекратить работу, а также покинуть рабочее место или опасную зону;

- отказаться от работы или прекратить ее, если ее выполнение подвергает опасности его здоровье или здоровье других лиц, либо не представляется возможным выполнить требования безопасности окружающей среды, при этом незамедлительно оповестив об этом работодателя или его представителя и уполномоченного по вопросам трудовой среды;

- на основании решения врача требовать от работодателя временного или постоянного перевода на другую работу или временного облегчения своих условий труда;

- требовать своего перевода на подходящую дневную работу, если на основании врачебного решения работа в ночное время по состоянию здоровья

лицу противопоказана и работодатель имеет возможность перевести работника на соответствующую работу;

- получить компенсацию за возникший в результате работы ущерб здоровью, в размере, указанном в Обязательственно-правовом законе;

- обратиться к уполномоченному по вопросам трудовой среды, членам совета по трудовой среде, доверенному лицу работников и инспектору труда по месту пребывания, если он считает, что применяемые работодателем меры и данные средства не обеспечивают безопасность трудовой среды;

Работник обязан:

- участвовать в создании безопасной трудовой среды, соблюдая требования гигиены и безопасности труда;

- следовать установленной работодателем организации рабочего времени и времени отдыха;

- проходить проверку состояния здоровья согласно установленному порядку;

- использовать предусмотренные индивидуальные средства защиты и содержать их в рабочем состоянии;

- обеспечивать, чтобы его работа не подвергала опасности его жизнь и жизни других, а также не загрязняла окружающую среду;

- использовать рабочие инструменты и опасные химикаты в соответствии с требованиями;

- воздерживаться от самовольного отсоединения, изменения или удаления установленных на рабочем инструменте или сооружении устройств безопасности и использовать эти устройства в соответствии с требованиями.

Надзор за исполнением правовых актов, регулирующих гигиену и безопасность труда, выполняет Инспекция труда.

Вопрос 3. Профсоюзы

Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их

деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Первичная профсоюзная организация объединяет членов профсоюзов, как правило, одного предприятия, и действует на основании положения, принятого в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателя, политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Правосубъектность профсоюза как юридического лица возникает с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Министерстве юстиции РФ или его территориальном органе в субъекте РФ по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа.

Функции первичной профсоюзной организации:

1. Защитная функция. Так как профсоюзы возникли для защиты прав и интересов работающих, поэтому их главная функция – защитная – это деятельность, направленная на предупреждение нарушения и восстановления нарушения прав и законных интересов работников в сфере труда, а также привлечение к ответственности их нарушителей.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения профсоюзной организации работников требуется относительно следующих решений:

- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных;
- о разделении рабочего дня на части;
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных;

- об утверждении графика отпусков;
- об установлении заработной платы;
- об утверждении формы расчетного листка;
- о стимулирующих выплатах;
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и в других случаях.

2. Социальная функция – предусматривает выполнение ряда мероприятий, направленных на оказание социальной поддержки. Для успешного выполнения уставной деятельности, профсоюзная организация выполняет следующие задачи:

- разрабатывает меры и добивается повышения уровня жизни работников;
- участвует в формировании социально-экономической политики, разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по социально-трудовым вопросам;
- представляет интересы работников в социальном партнерстве с работодателями, ведет коллективные переговоры, заключает коллективные договоры и соглашения, осуществляет контроль за их выполнением;
- защищает права членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, на оплату труда без какой бы то ни было дискриминации, достаточную для поддержания достойного уровня жизни работников;
- участвует в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (включая забастовки);
- организует и принимает участие в проведении массовых мероприятий профсоюзов, в том числе собраний, митингов, демонстраций, шествий, пикетирований, забастовок и других коллективных действий;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных профсоюзам прав;

- организует проведение культурно-массовых и оздоровительных мероприятий среди членов Профсоюза и их семей;

- принимает участие в организации и развитии санаторно-курортного лечения.

Методические материалы по теме 6

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).

Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по теме 6: [4, 6, 10, 12].

2 Методические указания для подготовки к практическим работам

Тема 1. Понятие и сущность экономической категории труда

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по

теме 1

Вопросы для обсуждения:

1. В чем состоит сущность экономической категории "труд"?
2. В чем различие понятий "труд" и "деятельность"?
3. Назовите и охарактеризуйте составные элементы процесса труда?
4. Каковы формы проявления процесса труда?
5. Что такое содержание труда и какие основные функции его формируют?
6. Что такое характер труда?
7. Каковы основные критерии классификации видов труда?

Методические материалы по теме 1

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).

Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 1: [1, 2, 3, 11].

Тема 2. Рынок труда и его регулирование

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 2

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое рынок труда? В чем особенности рынка труда в системе существующих рынков: сырьевого, товарного, недвижимости?
2. В чем заключаются главная задача и функции рынка труда?
3. Каковы основные элементы рынка труда?
4. Что понимают под объемом рынка труда? Какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом?
5. Дайте формулировку закона спроса на труд. Какие факторы влияют на величину спроса на труд?
6. В чем заключается эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд?
7. Дайте формулировку закона предложения труда. Какие факторы влияют на величину предложения труда?
8. В чем проявляется эффект дохода и эффект замещения в изменениях предложения труда?
9. Назовите и охарактеризуйте основные модели рынка труда.
10. В чем заключаются особенности рынка труда при участии на нем профсоюзов?

Типовые задачи:

Задача 1. В России в 2012 г. занятое население составляло 68,0 млн. чел., а экономически активное - 73,96 млн. чел. Какова была численность безработных и уровень безработицы?

Задача 2. Численность экономически активного населения в городе "N" составляет $Чэ.а.н = 18$ тысяч человек, из них безработных $Уб = 5 \%$. На 01.01.2012 г. число свободных вакансий в городе составляло $Чв = 200$. За 2012 год индекс изменения уровня безработицы составил $\Delta Уб = 1,06$. Определить индекс изменения коэффициента напряженности на рынке труда $\Delta Кнв$ городе при условии сокращения численности экономически активного населения на $\Delta Чн = 4 \%$, и снижении числа свободных вакансий на $\Delta Чв = 5,5 \%$.

Задача 3. Численность экономически активного населения на 01.01.2007 г. составила 90 млн. чел. В качестве официальных безработных зарегистрировано 3 % от экономически активного населения. Численность безработных по данным Госкомстата на эту же дату составляла 5,7 млн. чел. Число свободных вакансий - 350 тыс. шт. Число лиц, формально занятых в отраслях народного хозяйства, составляет 7 млн. чел. Определить величины общего, открытого и скрытого рынка труда, уровень официальной, реальной безработицы и напряженность на рынке труда.

Задача 4. На 01.01.2012 г. число безработных в городе "А" составляло 30 тыс. чел. при численности экономически активного населения - 1,2 млн. чел. Как изменился уровень безработицы на 01.01.2013 г., если за год произошли следующие изменения: число безработных увеличилось на 20 %, численность экономически активного населения увеличилась на 5 %.

Задача 5. На 1 января 2008 г. на рынке труда города "Х" было 1200 свободных вакансий. Уровень безработицы в городе на эту же дату составлял 3,5 % при численности экономически активного населения, равной 300 тыс. чел. Определить, как изменится напряженность на рынке труда, если число свободных вакансий увеличится на 18 %.

Задача 6. В течение последних десятилетий страны Евросоюза сталкиваются с возрастающей нелегальной иммиграцией неквалифицированных работников из стран Ближнего Востока. Для ограничения этого потока представителями Евросоюза предлагаются различные варианты. Один из них - введение штрафов для нанимателей, если обнаружится, что они используют труд

нелегальных иммигрантов. Каковы возможные эффекты воздействия такой политики на занятость нелегальных иммигрантов? Какой эффект эта мера окажет на занятость квалифицированной "местной" рабочей силы?

Методические материалы по теме 2

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 2: [1, 2, 3, 11].

Тема 3. Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 3

Вопросы для обсуждения

1. Что понимается под организацией труда в масштабе страны?
2. Из каких элементов складывается организация труда на предприятии?

Дайте краткую характеристику этим элементам.

3. Что понимают под разделением труда и каковы его основные формы?

4. Что понимают под кооперацией труда и каковы ее формы?

5. Что понимают под формой организации труда? Раскройте классификацию форм организации труда.

6. Назовите показатели эффективности организации труда на предприятии.

Методические материалы по теме 3

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 3: [1, 2, 3, 11].

Тема 4. Нормы труда, их функции и роль норм труда в управлении производством

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 4

Вопросы для обсуждения

1. В чем заключается сущность и содержание нормирования труда?
2. Какие функции выполняют нормы труда? В чем состоит научное обоснование норм труда?
3. Каков состав затрат рабочего времени работника?
4. Какие существуют методы изучения затрат рабочего времени? Дайте их краткую характеристику.
5. Какие существуют виды норм труда?
6. Что понимают под методом нормирования труда и в чем заключается аналитический метод установления норм труда?

Типовые задачи

Задача 1. По данным групповой фотографии рабочего времени 10 рабочих-наладчиков в течение смены, они были заняты выполнением основной работы 4210 мин. Определить коэффициент их занятости.

Задача 2. Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,1, а средний разряд выполняемых работ - 4,3. Определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

Задача 3. Рассчитать нормы штучного, штучно-калькуляционного времени и времени на партию изделий, если время основной работы составляет 20 мин, время вспомогательной работы - 7 мин, норматив времени на обслуживание рабочего места – 7 % от времени оперативного, а на отдых и личные надобности – 6 %. Время подготовительно-заключительное - 25 мин. на партию деталей. Количество деталей в партии - 30 шт.

Задача 4. Рассчитать норму штучного времени и сменную норму выработки рабочего станочника, если норма оперативного времени равна

15 мин., норма подготовительно-заключительного времени - 10 мин, норма времени обслуживания - 4 мин., на отдых и личные надобности - 8 мин.

Задача 5. В результате прошедшей модернизации станка норма времени на операции, которая составляла 0,4 ч, пересмотрена и снижена на 8 %. Определить, какова была и насколько возрастет норма выработки.

Методические материалы по теме 4

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 4: [1, 2, 3, 11].

Тема 5. Формы и системы оплаты труда

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 5

Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте сущность заработной платы в рыночной экономике.
2. Почему неправильно считать всю заработную плату вознаграждением за труд? Если вы не согласны с таким утверждением, то обоснуйте свою позицию.
3. Каковы основные функции заработной платы?
4. Объясните, почему фирмы и работники предпочитают иметь устойчивые трудовые взаимоотношения.
5. Какие факторы влияют на формирование ставки заработной платы?
6. Что такое организация оплаты труда?
7. Каковы основные элементы рыночного механизма организации оплаты труда?
8. Назовите основные элементы внутрифирменной организации оплаты труда. Каково их назначение? В чем состоит главная задача организации оплаты труда на предприятии?

9. Каковы причины дифференциации заработной платы по категориям работающих, отраслям и регионам? Что вы знаете о последствиях чрезмерной дифференциации заработной платы?

10. Каковы основные принципы организации оплаты труда?

Типовые задачи:

Задача 1. В чем плюсы и минусы лозунга (формулы): "За равный труд - равную оплату" в условиях рыночной экономики?

Задача 2. Почему работники бюджетной сферы больше теряют от инфляции, чем рабочие коммерческих предприятий? Перечислите несколько типичных профессий работников бюджетной сферы, найдите статистические данные, как подтверждающие, так и ставящие под сомнение Ваши рассуждения.

Задача 3. Объясните преимущество способа получения заработной платы не по ведомости, как это было до недавнего времени широко распространено, а путем перечисления на банковские карточки, когда размер оплаты и расчетный листок, показывающий, за что и в какой сумме она начислена, скрываются от всех, кроме работника и его нанимателя.

Задача 4. По II квалификационному разряду в цехе работает 8 человек, по III - 54, по IV - 57; по V разряду - 13 человек. Все они тарифицируются по одной тарифной сетке, имеющей тарифные коэффициенты: $K_1 = 1,0$; $K_2 = 1,26$; $K_3 = 1,40$; $K_4 = 1,62$; $K_5 = 1,75$. Трудоемкость работ, выполняемых в цехе по II разряду, составляет 22,0 тыс. нормо-ч, по III - 259,3 тыс., по IV - 186,5 тыс., по V - 74,2 тыс., по VI - 36,0 тыс. нормо-ч. Определить средний тарифный разряд и средний тарифный коэффициент рабочих и работ цеха, а также рассчитать, сколько рабочих нуждаются в повышении квалификации.

Задача 5. На выполнение токарной операции установлена норма времени 30 мин. Часовая тарифная ставка V разряда, по которой тарифицируется работа, установлена в размере 100 руб. За месяц выполнено 410 операций. Определить заработок рабочего за месяц.

Задача 6. Рабочий изготовил за месяц 350 деталей. Норма времени на обработку одной детали - 0,6 нормо-часа, часовая тарифная ставка разряда

выполняемой работы - 30 руб. Определить заработок за месяц, исходя из объема выполненной работы в натуральном измерении и из трудоемкости месячной программы.

Задача 7. Слесарь в течение месяца выполнял различные слесарные работы, по сложности, соответствующие VI разряду, по которому установлена часовая тарифная ставка в размере 120 руб. По изделию А на выполнение слесарной операции установлена норма времени 20 мин., по изделию Б - 40 мин., по изделию В - 1,5 часа. За месяц рабочий изготовил 190 изделий А, 115 изделий Б, 36 изделий В. Определить заработок рабочего за месяц.

Методические материалы по теме 5

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 5: [1, 2, 3, 7, 11].

Тема 6. Система социальных гарантий, защиты и поддержки населения

Форма занятий - практическое занятие

Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 6

Вопросы для обсуждения

1. В чем заключается сущность концепций социального и субсидиарного государства?
2. Каковы основные цели и задачи социальной политики?
3. Выделите особенности активной и пассивной социальной политики.
4. Назовите основные цели и инструменты политики перераспределения доходов.
5. Какие государственные минимальные социальные стандарты установлены в Российской Федерации?

6. Как определяется потребительская корзина в Российской Федерации в целом и ее субъектах?

7. Что такое прожиточный минимум, минимальный потребительский бюджет?

8. Какова структура личных доходов населения? От каких факторов зависят личные доходы?

9. Какова методика формирования бюджета прожиточного минимума в России?

10. В чём отличие дифференциации заработной платы от дифференциации доходов населения?

Типовые задачи

Задача 1. Допустим, некоторые работодатели предлагают своим работникам оплачиваемый отпуск, а другие неоплачиваемые. Как будет зависеть уровень зарплаты от наличия или отсутствия этой льготы на предприятии? Предположим, государство вводит закон, согласно которому все предприятия должны будут оплачивать отпуск своим сотрудникам. Как изменится дифференциация заработной платы на рынке труда?

Задача 2. Конечные доходы рабочих и служащих в базисном периоде составили 5650 тыс. ден. ед. Розничные цены на товары и услуги в отчётном году по сравнению с базисным снизились в среднем на 2 %. Численность рабочих и служащих увеличилась на 4 %. Определите индекс реальных доходов рабочих и служащих.

Методические материалы по теме 6

Фонд оценочных средств (приложение к рабочей программе дисциплины).
Экономика труда.

Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию 6: [4, 6, 10, 12].

3 Методические указания по выполнению контрольной работы

В соответствии с учебным планом студенты заочной формы обучения выполняют контрольную работу по дисциплине "Экономика труда".

Контрольная работа является одним из видов контроля результатов освоения студентами дисциплины и способствует привитию навыков анализа показателей по труду; оценки эффективности технических, технологических и организационных решений трудовых вопросов.

Контрольная работа включает раскрытие теоретических вопросов и решение задачи. Допуск к защите представленной студентом контрольной работы осуществляется оценкой "зачтено". Оценка "зачтено" выставляется, если все теоретические вопросы раскрыты в полном объеме, решена задача. В противном случае контрольная работа оценивается как "не зачтено", и она возвращается на доработку. Защита контрольных работ студентами заочной формы обучения служит основанием для допуска к зачету.

Вариант контрольной работы определяется преподавателем произвольно.

Задания по контрольной работе

Вариант № 1

1. Особенности рынка труда, его отличие от товарных рынков
2. Структура рынка труда
3. Механизм функционирования рынка труда
4. Модели рынка труда в зависимости от мобильности рабочей силы
5. Сравнительный анализ национальных моделей рынка труда.

Задача. 2. Годовой объём производства изделий 800 тыс. шт., а трудоёмкость изделия 0,5 нормо-часа. Продолжительность рабочей смены – 8 часов при односменном режиме работы предприятия. Внутренние потери времени по вине работников – 3 %, а потери времени на регламентированный простой – 5 %. Нормы выработки выполняются на 110 %. Определить необходимую численность рабочих – сдельщиков.

Вариант № 2

1. Российская модель рынка труда

2. Критерии сегментации рынка труда
3. Динамика рабочих мест и процесс их воспроизводства
4. Простая и расширенная модель предложения труда
5. Факторы спроса на труд на микро и макроуровнях.

Задача. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала в отчётном году – 120 чел. Объём товарной продукции – 1280 тыс. руб. В плановом году производительность повысится на 8 %, а объём производства – на 5 %. Рассчитайте численность промышленно-производственного персонала в плановом году.

Вариант № 3

1. Характеристика труда как процесса и вида экономических ресурсов
2. Понятие и структура трудового потенциала
3. Особенности внутрифирменного рынка труда
4. Занятость как категория и социальная проблема
5. Виды и формы занятости.

Задача. В базовом году среднесписочная численность работников предприятия составила 642 человека. В этом же году с предприятия уволилось 43 чел., 12 из которых ушли по собственному желанию. Вновь на работу было принято 15 человек. Рассчитайте коэффициенты движения кадров.

Вариант № 4

1. Причины и виды безработицы
2. Показатели измерения масштабов безработицы
3. Теоретические подходы к исследованию процесса поиска работы
4. Стратегии поиска работы
5. Дискриминация на рынке труда.

Задача. Объём производства на предприятии планируется увеличить на 30 %. При этом численность вспомогательных рабочих увеличится на 5 %, специалистов – на 2 %, служащих на 4 %. В базовом периоде их численность составляла 840, 750 и 85 человек соответственно. Определить экономию по каждой категории персонала и в целом.

Вариант № 5

1. Понятие, показатели и значение повышения производительности труда
2. Сравнительный анализ методов измерения производительности труда
3. Факторы роста производительности труда
4. Классификация и оценка резервов роста производительности труда
5. Анализ производительности труда по технико-экономическим факторам.

Задача. Технологическая трудоёмкость планового объёма работ по базовым условиям составляет 2080 тыс. нормо-часов. По плану трудоёмкость снижается на 5 %. Кроме того, планируется повысить производительность труда на 3 % за счёт улучшения организации труда. Определить численность основных производственных рабочих и всего персонала, если известно, что плановый фонд рабочего времени одного рабочего составляет 1800 нормо-часов, а плановое выполнение норм выработки составляет 105 %. Доля основных рабочих в общей численности персонала составляет 65 %.

Вариант № 6

- 1.Разделение труда и распределение работы по категориям персонала
2. Классификация трудовых операций
3. Планирование численности персонала

4. Структура баланса рабочего времени

5. Факторы высвобождения персонала.

Задача. Номинальный фонд рабочего времени равен 278 дней, фактическое число рабочих дней по плановому балансу рабочего времени составляет 270 дней. Явочная численность работников 560 чел. Определить списочное число работников.

Вариант № 7

1. Классификация издержек на труд

2. Методы формирования фонда оплаты труда на предприятии

3. Анализ расходования средств на оплату труда персонала и оценка качества зарплатной политики

4. Средняя заработная плата и производительность труда

5. Содержание организации оплаты труда на предприятии.

Задача. Определить списочную и явочную численность рабочих, обслуживающих аппараты по производству карамельной смеси, на производственном участке 3 таких аппарата, каждый из которых в течение рабочей смены обслуживается 4 работницами. Участок работает в три смены, вторая смена загружена на 70 % относительно первой смены, третья смена загружена на 45 % также относительно первой смены. Номинальный фонд рабочего времени – 260 дней в году. Планируемый полезный фонд рабочего времени – 236 дней в году.

Вариант № 8

1. Формы и системы оплаты труда

2. Государственное регулирование заработной платы в современной экономике

3. Единовременные поощрения и вознаграждения

4. Дополнительные поощрения работников (бонусы, опционы)

5. Компенсационные выплаты работникам.

Задача. Определить численность персонала по трём вариантам:

А) планируемый объём производства 9750 тыс. руб., планируемая выработка – 4278 руб.

Б) базовая численность работников 2237 чел., увеличение объёма производства предусмотрено на 8 %, рост производительности труда на 6 %.

В) планируемый фонд заработной платы составляет 58 340 тыс. руб., среднемесячная зарплата 1 работника – 25 600 руб.

Вариант № 9

1. Виды и структура доходов населения
2. Система показателей уровня жизни
3. Понятие и оценка качества жизни
4. Дифференциация доходов населения
5. Государственное регулирование доходов населения.

Задача. Трудоёмкость производственной программы в год 240 000 нормо-часов, годовой фонд рабочего времени одного рабочего – 1660. Плановый процент выполнения норм – 105 %. Предприятие работает в две смены. Определить расстановочную и списочную численность рабочих, если номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, а реальный – 230 дней.

Вариант № 10

1. Содержание и цели социальной политики
2. Пенсионная система и её реформы в России
3. Условия и порядок определения размера трудовой пенсии по старости в России
4. Понятие и структура потребительского бюджета
5. Факторы формирования и модели социально-трудовых отношений.

Задача. В планах предприятия на следующий год предусмотрен рост выпуска продукции по сравнению с текущим годом на 10 %. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала в текущем году составит 1250 чел. по плану на следующий год – 1260 чел. Определить увеличение выпуска продукции за счёт роста производительности труда.

4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме дифференцированного зачета. К дифференцированному зачету допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам освоения дисциплины;
- получившие положительную оценку по результатам практических занятий;
- защитившие контрольную работу (для студентов заочной формы обучения).

Оценка на дифференцированном зачете по дисциплине зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе). При оценке знаний учитывается: уровень сформированности компетенций; уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей; логика, структура и грамотность изложения вопроса; умение связать теорию с практикой.

Для получения оценки "отлично" студент должен:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;
- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;
- уметь правильно решить задачу, сделать грамотные обобщения и выводы по результатам ее решения.

Для получения оценки "хорошо" студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;
- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;
- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;

- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки "удовлетворительно" студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;
- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;
- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок

без необходимых обобщений и выводов.

Оценка "неудовлетворительно" ставится в случае:

- отсутствия знания значительной части программного материала;
- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;
- наличия существенных ошибок при решении задачи.

Контрольные вопросы по дисциплине

1. Сущность труда и формы его проявления
2. Функции труда и потребности человека
3. Содержание и характер труда
4. Роль труда в жизни человека и общества
5. Система понятий, характеризующих ресурсы для труда
6. Население и трудовые ресурсы
7. Трудовой потенциал
8. Измерение трудового потенциала
9. Воспроизводство трудового потенциала
10. Движение трудовых ресурсов
11. Предприятие как социотехническая система
12. Трудовые ресурсы предприятия
13. Характеристики трудовых ресурсов предприятия
14. Трудовой потенциал работника и организации (предприятия)
15. Понятие рынка труда, его элементы, функции, объем
16. Механизм рынка труда
17. Сегментация рынка труда

18. Понятие и виды занятости
19. Сущность и виды безработицы
20. Показатели занятости и безработицы
21. Государственная политика в сфере занятости
22. Гарантии государства в области занятости
23. Регулирование и организация занятости населения.
24. Понятие уровня и качества жизни населения
25. Показатели уровня и качества жизни
26. Источники формирования и структура доходов населения
27. Влияние инфляции на уровень жизни населения
28. Понятие, цели и задачи государственной социальной политики
29. Социальные стандарты и нормативы
30. Социально-защитная функция государства и ее реализация
31. Сущность и значение эффективности производства и производительности труда
32. Методы измерения производительности труда
33. Необходимость и содержание управления производительностью труда
34. Факторы и условия изменения производительности труда
35. Резервы роста производительности труда
36. Анализ производительности труда
37. Планирование производительности труда
38. Теории заработной платы
39. Сущность заработной платы
40. Социально-экономическое содержание заработной платы и ее функции
41. Содержание и основные принципы организации оплаты труда
42. Факторы, определяющие уровень заработной платы
43. Сущность, назначение и основные элементы тарифной системы
44. Тарификация работ и работников
45. Тарифные сетки, их назначение и построение
46. Тарифные ставки

47. Доплаты и надбавки к тарифной заработной плате
48. Территориальное регулирование заработной платы
49. Сущность, классификация и основные условия применения форм и систем оплаты труда
50. Системы повременной оплаты труда
51. Системы сдельной оплаты труда
52. Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда
53. Групповая (коллективная) оплата труда
54. Премияльные системы оплаты труда
55. Сущность и содержание организации труда
56. Особенности научной организации труда (НОТ)
57. Элементы и формы организации труда
58. Сущность, содержание и значение нормирования труда
59. Производственный и трудовой процессы
60. Состав затрат рабочего времени
61. Методы изучения затрат рабочего времени
62. Виды норм труда и их классификация
63. Состав нормы труда
64. Нормативные материалы для нормирования труда
65. Методы нормирования труда
66. Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений
67. Типы социально-трудовых отношений
68. Механизм регулирования социально-трудовых отношений
69. Основные принципы и система социального партнерства
70. Роль коллективных договоров и соглашений в регулировании социально-трудовых отношений

5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине

Основным принципом организации самостоятельной работы студентов является перевод на индивидуальную работу с переходом от формального пассивного выполнения определенных заданий к познавательной активности, с формированием собственного мнения при решении поставленных проблемных вопросов и задач.

Самостоятельная работа включает воспроизводящие творческие процессы в деятельности студента и организована на следующих уровнях:

- реконструктивный уровень. Самостоятельные реконструктивные работы в ходе которых происходит перестройка решений, составление плана, тезисов, аннотирование. На этом уровне могут изучаться первоисточники, выполняться рефераты. Цель этого вида работ – научить студентов основам самостоятельного планирования и организации собственного учебного труда;

- творческий, поисковый уровень. Самостоятельная творческая работа требует анализа проблемной ситуации, получения новой информации. Студент должен самостоятельно произвести выбор средств и методов решения. Цель данного вида работ – обучение основам творчества, перспективного планирования, в соответствии с логикой организации научного исследования.

Самостоятельная работа спланирована так, что по мере достижения более глубокого понимания предлагаемой информации и ее применения студент должен время от времени возвращаться к теоретическим конструктам и практическому инструментарию, стараясь расширять свои знания, развивать умения навыки в области управленческого аудита персонала организации.

Целью самостоятельной работы является освоение бакалаврами фундаментальных знаний, опыта практической деятельности по профессии. Самостоятельная работа должна способствовать развитию ответственности и организованности, а также творческого подхода к решению нестандартных задач.

Самостоятельная работа студентов, как планируемая работа, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия в специально отведенное для этого аудиторное и внеаудиторное время, ориентирована на поэтапное закрепление теоретических знаний и практических навыков, полученных на лекционных и практических занятиях, и проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений студентов;

- углубление и расширение профессиональных знаний;

- формирования умений использовать специальную литературу и инструментарий;

- развития познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;

- формирование интереса к учебно-познавательной деятельности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Алиев, И. М. Экономика труда. Теория и практика: учеб. / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮРАЙТ, 2014. - 670 с.
2. Алексейчева, Е. Ю. Экономика организации (предприятия): учеб. / Е. Ю. Алексейчева, М. Д. Магомедов, И. Б. Костин. – 3-е изд., стер. – Москва: Изд.-торг. корпорация «Дашков и К^о», 2019. – 291 с.
3. Бердникова, Т. Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Т. Б. Бердникова. - Москва: ИНФРА-М, 2007. - 215 с.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. / Б. М. Генкин. - 7-е изд., доп. - Москва: Норма, 2007. - 447 с.
5. Коршунов, В. В. Экономика организации (предприятия). Теория и практика: учеб. / В. В. Коршунов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮРАЙТ, 2014. - 433 с.
6. Кучмаева, О. В. Экономика и социология труда: учеб. пособие / О. В. Кучмаева, О. А. Золотарева, Е. А. Егорова. – Москва: Евразийский открытый институт, 2010. – 318 с.
7. Маслова, В. М. Управление персоналом: учеб. / В. М. Маслова. - Москва: ЮРАЙТ, 2012. - 488 с.
8. Мезенцева, О.В. Экономический анализ в коммерческой деятельности: учеб. пособие / О. В. Мезенцева, А. В. Мезенцева. - Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2014. - 233 с.
9. Методические указания по оформлению учебных текстовых работ (рефератов, контрольных, курсовых, выпускных квалификационных работ) для всех специальностей и направлений ИФЭМ / сост.: А. Г. Мнацаканян, Ю. Я. Настин, Э. С. Круглова. - 2-е изд., испр., доп. – Калининград: КГТУ, 2017. - 22 с.

10. Обухович, Н. В. Экономика и социология труда: учеб. пособие / Н. В. Обухович, М. А. Гильтман. – Тюмень: Тюменский гос. ун-т, 2015. – 198 с.
11. Сергеев, И. В. Экономика организации (предприятия): учеб. пособие / И. В. Сергеев. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Финансы и статистика, 2006. - 574 с.
12. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва: ИНФРА-М, 2009. - 637 с.
13. Шапиро, С. А. Основы экономики и социологии труда: учеб. пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 271 с.
14. Экономический анализ: учеб. / под ред. Л. Т. Гиляровской. – 2-е изд., доп. – Москва: ЮНИТИ, 2015. – 615 с.

Локальный электронный методический материал

Анжела Леонидовна Маркевич

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Редактор Э. С. Круглова

Уч.-изд. л. 5,4 Печ. л. 4,8

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
"Калининградский государственный технический университет".
236022, Калининград, Советский проспект, 1