МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Стахановский инженерно-педагогический институт менеджмента
Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

по дисциплине

«ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

для студентов направления подготовки
Профессиональное обучение (по отраслям),
профили: «Экономика и управление», «Управление персоналом».

Луганск 2022

УДК 331 (075.8)

Рекомендовано к изданию Учебно-методическим советом
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ»
(протокол № от . .2022 г.)

Методические указания к практическим занятиям по дисциплине **«Экономика труда и социально-трудовые отношения»** для студентов направления подготовки Профессиональное обучение (по отраслям), профили: «Экономика и управление», «Управление персоналом». / Сост.: Д.С. Варнавская. – **Стаханов**: ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. ДАЛЯ», 2022. – 87 с.

Методические указания к практическим занятиям содержат 17 тем, носят системный характер и составлены согласно программе курса «Экономика труда и социально-трудовые отношения». Предназначены для студентов профиля «Экономика и управление», «Управление персоналом».

Составитель: ст. преп. Варнавская Д.С.

Ответственный за выпуск: доц. Карчевская Н.В.

Рецензент: доц. Петров А.Г.

© Варнавская Д.С., 2022
© ГОУ ВПО ЛНР «ЛГУ им. В.ДАЛЯ», 2022

ВВЕДЕНИЕ

Процесс трансформации экономической системы сформировал потребность в экономических знаниях почти всех слоев населения. Повышение экономико-финансовой грамотности является необходимым условием эффективного участия человека в рыночной экономике. В этих условиях возрастает роль экономического образования, что значительным образом предопределяет необходимость дальнейшего повышения его качества, особенно в условиях экономического кризиса. Осуществлению этого способствует изучение курса «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Курс «Экономика труда и социально-трудовые отношения» является очень важным в процессе подготовки специалистов в Высших учебных заведениях и рассчитан на изучение курса на лекциях, отработки теоретического материала, а также самостоятельное изучение дисциплины.

Главной задачей методических указаний является изучение теоретико-методологических и социально-экономических аспектов современных проблем экономики труда и социально-трудовых отношений; формирование у студентов теоретических знаний и практических умений по управлению трудом, функционированию, развитию и регулированию отношений в социально-трудовой сфере.

Практическое занятие. «Введение. Предмет и основы методологии современной экономики труда»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Охарактеризуйте предмет экономики труда.
2. В чем отличие предмета исследования в странах Запада и в России.
3. Что изучает дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения»?
4. В чем заключается объективная необходимость и актуальность изучения проблем экономики труда при углублении рыночных реформ?
5. Какие задачи решает экономика труда и как при этом она взаимодействует с другими научными дисциплинами?
6. Развитие методических положений по проблемам экономики труда и трудовых отношений в работах отечественных и зарубежных ученых.

Вопросы к контрольной работе

1. Направления экономики труда.
2. Объект экономики труда.

Темы рефератов

1. Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе.
2. Задачи дисциплины «Экономики труда и социально-трудовые отношения».
3. Логика изучения основ экономики труда.
4. Роль методологии в изучении экономики труда.
5. Характеристика дисциплины «Экономики труда и социально-трудовые отношения».
6. Роль дисциплины «Экономики труда и социально-трудовые отношения» в подготовке специалистов высшей квалификации.
7. Развитие методологических положений по проблемам экономики труда и трудовых отношений в работах отечественных и зарубежных ученых.

Творческое задание

Экономика труда как наука, профиль экономического направления обучения и учебная дисциплина.

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html

3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Экономика труда в системе общественных наук»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Почему в первую очередь экономика труда связана с физиологией труда?
2. Как взаимодействует экономика труда с психологией труда?
3. Как рассматривает процесс труда социология труда?
4. Какие данные использует в своих исследованиях экономика?
5. В чем проявляется взаимосвязь экономики труда с другими науками?

Вопросы к контрольным работам

1. Взаимосвязь экономики труда с трудовым правом.
2. Взаимосвязь экономики труда с педагогикой труда.

Темы рефератов

1. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.
2. Связь экономика труда с психологией труда.
3. Связь экономика труда с физиологией труда.
4. Социология труда.
5. Педагогика труда.
6. Технологии и организации трудовой деятельности.

Творческое задание.

Какие выводы технологии и организации трудовой деятельности использует экономика труда?

Литература:

1. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. Экономика труда - Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2010. - 686 с. - ISBN 978-5-9776-0062-0. Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/231884/
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7. Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Трудовые ресурсы предприятия»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Миграция населения в России и ее основные направления на современном этапе.
2. Виды миграции, показатели и методы ее измерения.
3. Движение трудовых ресурсов.
4. Текучесть рабочей силы, методы ее измерения, показатели и основные пути сокращения текучести кадров.

Контрольные вопросы

1. Понятие трудовых ресурсов.
2. Роль трудовых ресурсов.
3. Модель «экономического человека» А. Смита.
4. Характеристика марксистской теории.
5. Использование трудовых ресурсов.

Темы рефератов

7. Состав трудовых ресурсов.
8. Показатели трудовых ресурсов.
9. Классификация трудовых ресурсов.
10. Пирамида потребностей А. Маслоу.
11. Концепции трудовых ресурсов.
12. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
13. Структура формирования трудовых ресурсов.
14. Воспроизводство населения и воспроизводство трудовых ресурсов.
15. Границы, состав и основные источники формирования трудовых ресурсов, их характеристики и особенности.

Вопросы к контрольным работам

3. Дайте определение понятию население.
4. Как происходит распределение трудовых ресурсов?
5. Дайте определение экономически активному населению.
6. Дайте определение пассивное населению.
7. Естественный прирост населения.
8. Экономически неактивное население.

Задача 1

Определить численность населения трудоспособного возраста на конец года, если за текущий год есть такие данные:
численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.;
численность умерших в трудоспособном возрасте на протяжении года – 0,2 млн. чел.;
численность молодежи, достигшей в текущем году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.;
численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел.

Задача 2

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Определить численность трудовых ресурсов.

Задача 3

Определить плановую численность промышленно-производственного персонала предприятия (ППП) и рабочих по данным таблицы:

Показатели	Отчет	План
Объем чистой продукции, тыс. ден. ед.	1740	1848
Численность ППП, чел.	2000	?
Удельный вес рабочих в общей численности, %	65	72

Рост производительности труда, %	-	111,0

Творческое задание

Трудовые перемещения и трудовая мобильность в условиях интенсивного развития рыночных отношений на современном этапе в Российской Федерации.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.
   Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Особенности труда как вида деятельности.
2. Общественная форма труда.
3. Характер и содержание труда.
4. Условия труда и их формирование.
5. Воспроизводство трудовых ресурсов.
6. Влияние труда на жизнедеятельность человека.
7. Понятие, используемые в России и других странах для обозначения человеческих ресурсов.
8. Отличие категорий «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «рабочая сила».

Вопросы к контрольной работе

1. Понятие «труд».
2. Какие трудовые категории Вы знаете?
3. Обоснуйте роль труда в развитии человека и общества.
4. Дайте определение кооперации труда.
5. Дайте определение отчуждению труда.

Контрольные вопросы

3. Какими параметрами характеризуется содержание труда?
4. Что такое характер труда?
5. Оборот кадров.
6. Коэффициенты интенсивность оборота кадров.
7. Коэффициенты приема и выбытия работников.

Темы рефератов

1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты.
2. Труд как объект социального исследования.
3. Предмет и метод труда.
4. Труд и трудовая деятельность.
5. Сущность различных трудовых концепций.
6. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике.
7. Влияние воспроизводства населения на формирование трудовых ресурсов.
8. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества.

Творческое задание

Оценка возможности трудового потенциала в экономике.

Задача 1.

В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля экономически активного населения – 50%. Определить перспективную численность населения и экономически активного населения на начало планируемого периода при условии неизменности доли экономически активного населения города.

Задача 2.

В городе численность населения составляет 560000 человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 95 промилле, процент экономически активного населения – 62%. Определить перспективную численность населения и экономически активного населения на начало планируемого периода при условии неизменности доли экономически активного населения города.

Задача 3.

Технологическая трудоемкость изделия 1,5 чел.·ч / шт. Рассчитайте полную трудоемкость, если численность работников, чел., по категориям следующая:

Основные рабочие – 50
Вспомогательные
рабочие – 20
Руководители – 5

Специалисты – 8

Служащие – 2

Годовой фонд рабочего времени для одного работника – 1780 ч.

Задание: подготовьте ответы на вопрос «Что даёт человеку труд?» Прикрепите стикеры с ответами насхему – кластер «Что создается трудом?»

Пищу, одежду, возможность самореализации, новые знакомства, умение взаимодействовать, предметы быта, духовные ценности, жилище, богатство.

Ранжируйте ответы, определив признак, по которому вы будете распределять ответы.

Составим схему: Виды ценностей, создаваемые в процессе труда: материальные ценности (примеры),духовные ценности (примеры).

Материальные ценности	Духовные ценности
пища	возможность самореализации
одежда	новые знакомства
предметы быта	умение взаимодействовать
жилище	духовные ценности
богатство	

Представьте свою схему. Почему вы выбрали то или иное положение? Объясните.

- Конечно, труд дает человеку все необходимое для жизни: пищу, одежду, предметы быта, жилище.

Каждый труд имеет вознаграждение.

Как оценивается труд работника?

Ответ: материальное вознаграждение и моральное
(одобрение и похвала).

Для того, чтобы ответить, как оплачивается труд,
предлагаю выполнить задание.

Задание:

Вы должны закончить предложения**:**

Мама за работу получила_____(зарплата).

Сестра учится в колледже и получает_____(стипендию).

Бабушка каждый месяц получает_____(пенсию).

На младших детей в семье получает_____(пособие).

Все варианты составляют_____(бюджет семьи).

Как вы считаете, каким образом можно накопить богатство?

Великий английский экономист Адам Смит считал, что «Не на золото и серебро, а именно трудом были изначально приобретены все богатства мира». Вы согласны с мнением А. Смита? Аргументируйте свой ответ.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.
   Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Занятость населения»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;

- изучение таких понятий как занятость населения, система показателей занятости, виды занятости, безработица, основные виды безработицы, показатели безработицы и др.;

- сформировать навыки для решения задач;

- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Контрольные вопросы

1. Система показателей занятости.
2. Чем обусловлена структурная безработица?
3. С чем связана фрикционная безработица?
4. Охарактеризуйте циклическую безработицу.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Занятость населения.
2. Система показателей занятости.
3. Понятие безработицы.
4. Основные виды безработицы.
5. Характеристика структурной безработицы.

Вопросы к контрольной работе

1. Полная занятость.
2. Продуктивная занятость.
3. Методика определения естественного уровня безработицы.

Темы рефератов

1. Безработица как социально-экономическое явление.
2. Виды безработицы. Их характеристика.
3. Основные теории занятости населения.
4. Скрытая безработица и ее особенности.
5. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
6. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.
7. Формы вынужденной безработицы, их особенности.

Творческое задание

Может ли безработица принести пользу обществу?

Задача 1.

Численность занятых в составе экономически активного населения - 20419,8 тыс. человек; численность безработных – 2707,6 тыс. человек, месяц спустя из 20419,8 тыс. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу120 тыс. человек; 250 тыс. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определить:

а) начальный уровень безработицы;

б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 2.

В городе численность занятых в составе экономически активного населения составляет 156385 человек; численность безработных – 13745 человек, месяц спустя из 156385 человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 1305 человек; 585 человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определить:

а) начальный уровень безработицы;

б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 3.

В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.):

	Первый год	Пятый год
Рабочая сила	84889	95453
Занятые	80796	87524

1. Рассчитать численность безработных и уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.
2. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
3. Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Задача 4.

Рассчитайте уровни безработицы и полной занятости при таких условиях:

№	Рабочая сила, тыс. чел.	Фрикционная безработица	Структурная безработица	Циклическая безработица
1	120000	2000	3000	4000
2	210000	4000	6000	5000
3	165000	3000	4000	6000
4	190000	5000	2000	3000
5	180000	6000	5000	700

Задача 5.

Численность населения страны равна 49.2 млн. чел., безработные – 2.5 млн. чел., студенты высших учебных заведений в трудоспособном возрасте, обучающиеся с отрывом от производства – 1.2 млн. чел. Рассчитайте численность рабочей силы.

Задача 6.

Определите численность рабочей силы в стране и уровень безработицы на начало и конец года за следующими данными: общая численность населения на начало года составляла 53 млн. чел., в том числе детей до 16 лет - 12 млн. чел., находятся в психиатрических больницах 760 тыс. чел., обучаются в высших учебных заведениях с отрывом от производства 4,5 млн. чел., неработающих пенсионеров 3 млн. чел., безработных 9,4 млн. чел.; в течение года выбыли из состава рабочей силы 1,5 млн. чел., а 1 млн. чел. Из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиск работы.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.
   Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Формирование и регулирование рынка труда»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- изучение рынка труда, его особенностей и функций; типов и моделей рынка труда; спроса и предложения на рынке труда; государственного регулирование рынка труда;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

1. Рынок труда, его функции.
2. Классификация рынка труда.
3. Модели рынка труда.
4. Особенности рынка труда.
5. Спрос и предложение на рынке труда.
6. Государственное регулирование рынка труда.

Контрольные вопросы

1. Каковы причины сегментации рынка труда?
2. В чем отличия открытого и скрытого рынков труда? Из каких частей состоит каждый?
3. Перечислите субъекты рынка труда.
4. Назовите основные компоненты рынка труда.
5. Какие функции рынка труда Вы знаете?
6. На что ориентирован внешний рынок труда?
7. На что нацелен внутренний рынок труда?
8. Сегментация рынков труда.
9. Классическая модель рынка труда.
10. Кейнсианская модель рынка труда.
11. Сформулируйте цели государственного регулирования рынка труда.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Особенности рынка труда.
2. Сущность рынка труда и формы его проявления.
3. Составляющие механизма рынка труда.
4. Компоненты структуры и инфраструктуры рынка труда.
5. Спрос на рынке труда.
6. Предложение на рынке труда.
7. Направления государственного регулирования рынка труда.
8. Формы государственной политики на рынке труда.

Вопросы к контрольной работе

1. Отличия рынка труда от других видов рынка.
2. Как вы понимаете удовлетворенный, совокупный и эффективный спрос на рынке труда? Каковы особенности каждого?
3. Как действует механизм конкурентного рынка труда? В чем суть закона предложения труда и закона спроса на труд?
4. Какие зависимости вывели классики рынка труда?

Темы рефератов

1. Рынок труда.
2. Элементы рынка труда.
3. Функции современного рынка труда.
4. Методы государственного регулирования рынка труда.
5. Развитие рынка труда.
6. Государственное регулирование рынка труда.

7. Особенности функционирования рынка труда.

Творческое задание

Особенности и этапы формирования рынка труда н современном этапе.

Задача № 1.

В таблице 1. приведены данные о величине предельного продукта в денежном выражении. (MPRa) для отдельной фирмы.

а) Предположим, что имеется 100 фирм с такой же величиной (MPRα) данного конкретного труда. Определите величину объёма общего рыночного спроса на этот вид труда. Полученные данные занесите в таблицу 1.

б) На основе данных таблицы 1. определите равновесную ставку заработной платы.

в) Определите общее число нанятых рабочих.

г) Определите для отдельной фирмы предельные издержки на оплату труда, количество нанятых рабочих, величину заработной платы.

д) Определите, как изменялось общее число нанятых рабочих, если установлен минимальный размер оплаты труда на уровне 12 руб.

Таблица 1.

Количество единиц труда.	MPRa (руб.)	Объём спроса на труд (чел.)	Ставка заработной платы (руб.)	Объём предложения труда (чел.)
1	15		15	850
2	14		14	800
3	13		13	750
4	12		12	700
5	11		11	650
6	10		10	600
7	9		9	550
8	8		8	500

Задача № 2.

В таблице 2 приведены данные о величине предельного продукта (MP), труда (L) и капитала (k) в её денежном выражении. Оба ресурса являются переменными и приобретаются на конкурентном рынке. Цена труда составляет 200 руб., цена капитала – 300 руб.

а) Сколько единиц труда и капитала должна использовать фирма, чтобы произвести с минимальными издержками 64 единицы продукта? 99 единиц продукта?

б) Сколько единиц труда и капитала должна использовать фирма, чтобы получить максимальную прибыль?

в) Почему фирма, получая максимальную прибыль, одновременно обеспечивает минимальные издержки?

г). Является ли рынок, на котором фирма продаёт свой продукт совершенно-конкурентным? По какой цене фирма продаёт продукт?
д) При условии, что фирма получает максимальную прибыль, определите её общий объём продукта (TP), общую выручку (TR), общие издержки (TC) и величину прибыли.
Таблица 2.

Объём применяемого труда.	MPL	MRPL (руб.)	Объём применяемого капитала.	MPK	MRPK (руб).
1	10	5,0	1	21	10,5
2	8	4,0	2	18	9,0
3	6	3,0	3	15	7,5
4	5	2,5	4	12	6,0
5	4	2,0	5	9	4,5
6	3	1,5	6	6	3,0
7	2	1,0	7	3	1,5

Задача № 3.
На полиполистическом рынке существует функция спроса Ц = 40-х. Предполагается: Х/Т = каист. =2 и одновременно Х/К= каист,=1 .
Т - обозначает применение труда, К - сырьё.
а). 1. Что вы можете сказать об интенсивности применения фактора производства в данном конкретном случае?
2. Представьте систему изоквант графически и укажите значение эластичности замещения.
3. Что означает в реальной ситуации, если задаём значения Т=1 и К=3?
б). 1. Определите производный спрос на труд при заданной цене Цк = Цк на фактор К и представьте его графически.
2. Исходно Цk = Цk = 1 .Кроме того действительно Цт = 2.
а). Какое количество х производится и какова рыночная цена?
б). Какое количество факторов производства требуется для этого?

Решение задачи 1.
а)
Таблица 3.

Объём спроса на труд (чел.)	Ставка заработной платы (руб.)	Объём предложения труда (чел.)
100	15	850
200	14	800
300	13	750
400	12	700

500	11	650
600	10	600
700	9	550
800	8	500

б). 100 руб. в). 600 чел; 6 чел.; г). 10 руб. д). 400 чел.

Решение задачи № 2.

а). На основании исходных данных Табл. 2. составляем таблицу выпуска продукции в зависимости от использованных факторов труда и капитала, те составим производственную двухфакторную функцию. Для этого воспользуемся определением предельного продукта MP. Например, при использовании 1 единицы труда выпуск продукции составляет 10 единиц, а при использовании 2 единиц труда, прирост продукции MPL составит 8 единиц, а общий объём выпуска составит MPL1 +MPL2 =10 +8 = 18 единиц. Аналогично рассчитываем влияние капитала MPK.

Таблица 4.

Объём труда (L)	Объём капитала, К						
	1	2	3	4	5	6	7
1	31	49	64	76	85	91	94
2	39	57	72	84	93	99	102
3	43	63	78	90	99	105	108
4	48	68	83	95	104	110	113
5	52	72	87	99	108	114	117
6	55	75	90	102	111	117	120
7	57	77	92	104	113	119	122

Из таблицы 4.- видно, что 64 единицы продукции фирма производит при комбинации факторов производства L = 1 и К = 3. Для подтверждения правильности выводов должно выполняться уравнение равновесия:

$$\frac{MPL}{MPK} = \frac{PL}{PK}$$

где MP - предельный продукт, P - цена фактора производства при L = 1 MPL= 10, при К = 3 MPK = 15, цены соответственно PL = 2, PK = 3 Для производства 99 единиц возможны три варианта:

Отсюда: $\frac{10}{15} = \frac{2}{3}$

1) L = 5, K=4, тогда $\frac{4}{12} \neq \frac{2}{3}$

данная комбинация факторов не подходит.

2) L = 3, К = 6 .Отсюда $\frac{6}{9} = \frac{2}{3}$.Следовательно 99 единиц продукции будет произведено при L = 3, К = 6.

3) L = 2, К = 6 $\frac{8}{6} \neq \frac{2}{3}$

а). Для определения максимальной прибыли (П) построим таблицу предельной прибыли исходя, что МПЬ = MRPL-PL и МПК = MRPK-PK для каждого фактора производства.

Таблица 5.

Величина фактора.	МП L	МПК
1	3	7,5
2	2	6
3	1	4,5
4	0,5	3,0
5	0	1,5
6	-0,5	0
7	-1	-1,5

Используя понятия предельной прибыли составим таблицу зависимости прибыли от использованных факторов производства.

Таблица 6.

Объём труда (L)	Объём капитала, К						
	1	2	3	4	5	6	7
1	10,5	16,5	21	24	25,5	25,5	24
2	12,5	16,5	23	26	27,5	27,5	26
3	13,5	19,5	24	27	28,5	28,5	27
4	14	20	24,5	27,5	29	29	27,5
5	14	20	24,5	27,5	29	29	27,5
6	13,5	19,5	24	27	28,5	28,5	27
7	12,5	18,5	23	26	27,5	27,5	26

Как видно из таблицы 6. - максимальная прибыль 29 единиц достигается при 4 комбинациях факторов производства. Нужно определить одно значение. Пользуясь методикой пункта (а) определим:

1). L = 4 и K = 5 т.е , $\frac{5}{9} \neq \frac{2}{3}$ не соответствует.

2). L = 4 и K = 6 т.е, $\frac{5}{6} \neq \frac{2}{3}$ не соответствует.

3). L = 5 и K = 5 т.е. $\frac{4}{9} \neq \frac{2}{3}$ не соответствует.

4). L = 5 и K = 6 т.е. $\frac{4}{6} = \frac{2}{3}$ соответствует.

Следовательно максимальная прибыль будет получена L = 4 и К = 6.

г). Данный рынок является совершенно конкурентным, т. к. при изменении объёмов выпуска продукции цена единицы продукции

$$P = \frac{MRPL}{MPL} = \frac{MRPK}{MPK} = const.$$

д). Из пункта б) видно, что максимальная прибыль равна 29 грн. при L =5 и К= 6 Выпуск прдукции при данной комбинации факторов производства согласно пункта а) составит ТР = 114. Общий доход равен TR=TPxP=l 14x0,5=57 грн Совокупные издержки равны ТС=TR-П=5 7-29=28 грн.

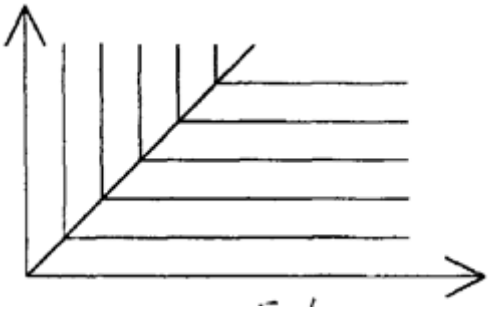
Решение задачи 3.

а) 1 . Для интенсивности использования факторов производства справедливо

$\frac{K}{T} - \frac{X}{x/2} = 2 = const.$

Поскольку интенсивность использования факторов остаётся постоянной, речь идёт о лимитирующих факторах производства.

2.



$$\delta KT = \frac{d\left(\frac{K}{T}\right)}{\frac{\frac{K}{T}}{d\frac{Цт}{Цт}}}$$

Поскольку интенсивность использования факторов К / Т постоянно, d (К / Т) = О

Если подставим это значение в выражение для эластичности замещения, получим КТ = 0.

3. Для Т=1 получается Х = 2 Т=2:1=2

Для К = 3 выходит Х= К= 3.

Поскольку речь идёт о лимитирующей производственной функции, может быть реализовано только значение Х=2. Таким образом одна единица К является избыточной.

б). 1. Для издержек производства справедливо: И =ЦтхТ=ЦкК.

Издержки можно выразить с помощью производственной функции Т=Х/2 и К=Х

в зависимости от Х. Таким образом получается: $И = ЦТ \frac{X}{2} + \overline{Ц}к \times X$

$$ИП = \frac{dИ}{dX} = \frac{Цm}{2} + \overline{Цк}$$

Если вывести отсюда предельные издержки то получим:

Как известно, для максимума прибыли на полиполистическом рынке справедливо ИП=ВП=Ц. Отсюда следует: ИП=Цт/2+Цк = 40-Х =Ц. Поскольку здесь рассматривается производный спрос на фактор (труд), замещается отнесённый к фактору «труд» частнопроизводственной функции, т. е. Х=2Т.

$\underline{Цm}$ + $Цx$ + 40 - 2 T При этом производимый спрос на фактор Т составляет:

2

Цт =(80-2Цк-4Т.) графически эту функцию можно представить следующим образом:

80-2Цк/4

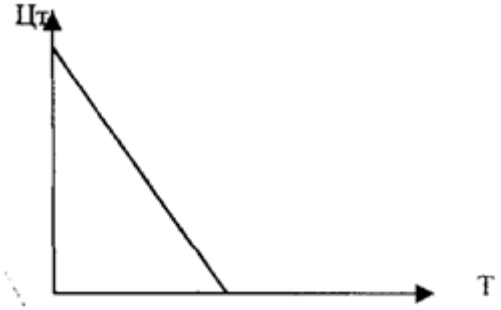


Рис. 2.

2. а). Если Цк =1и Цт =2, то количество используемого фактора Т составляет 2 = (80-2:1)-4Т, т.еТ=19.

Производное количество Х составляет Х = 2Т =38. Рыночная цена для этого количества определяется с помощью функции спроса: Ц= 40-Х = 40-38=2.

б). Для производства количества Х = 38 согласно производственной функции требуется Т=19 единиц фактора Т и К=38.

Задача № 4

Имеются следующие показатели рынка труда страны за 2012-2015 гг. (в среднегодовом исчислении):

Млн. чел.

Показатели	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Численность постоянного населения	145,2	144,6	143,8	143,1
Экономически активное население	71,1	71,9	72,1	72,1
Занято в экономике	65,4	65,7	66,2	66,4
Общая численность безработных	5,7	6,2	5,9	5,7

Численность официально зарегистрированных безработных	1,3	1,6	1,7	1,9

Требуется определить:

1. Уровень экономически активного населения.
2. Уровень занятости.
3. Уровень безработицы
4. Уровень зарегистрированных безработных
5. Коэффициент нагрузки на одного занятого в экономике.
6. Провести анализ динамики полученных показателей.

Задача № 5

Занятое население в возрасте 15 и более по полу и положению в занятии по данным переписи населения.

	Занятое население	**в том числе по положению в занятии**				
		работающие по найму	**работающие не по найму**	**с привлечением наемных работников**	**без привлечения наемных указавшие работников**	**иное и не указавшие**
Городское и сельское население	61602	58320	3226	924	1925	377
мужчины	31726	29789	1907	602	1087	218
женщины	29876	28531	1319	322	838	159
Городское население	48549	45842	2657	806	1563	288
мужчины	24601	23031	1543	523	859	161
женщины	23948	22811	1114	283	704	127
Сельское население	13053	12478	569	118	362	89
мужчины	7125	6758	364	79	228	57
женщины	5928	5720	205	39	134	32

Требуется оценить различия в распределении по положению в занятии:

- городского и сельского населения;
- мужчин и женщин: всего и для сельского и городского населения отдельно.

Литература:

1. Ермолаева С.Г. Рынок труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Г. Ермолаева. - Электрон. текстовые данные. - Екатеринбург:

Уральский федеральный университет, 2015. - 108 с. - 978-5-7996-1393-8. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68292.html
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.
Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
4. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Кадровое обеспечение предприятия»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Контрольные вопросы

1. В чем заключается обеспечение предприятия кадрами?
2. Назовите основные цели управления кадрами.
3. Кто занимается подбором и расстановкой сотрудников в организации?
4. От чего зависит квалификационный уровень работников?
5. Как определить среднесписочную численность персонала?
6. Как рассчитывается коэффициент приема и выбытия работников?
7. Как рассчитывается коэффициент текучести кадров?

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Профессиональный состав персонала.
2. Квалификационный состав персонала.
3. Характеристика понятий «персонал», «трудовые ресурсы», «кадры», «трудовой потенциал».
4. Кадровая служба, ее функции.
5. Планирование рабочей силы.
6. Текучесть кадров.

Вопросы к контрольным работам

1. Как рассчитывается средний разряд?
2. Абсолютное число принятых и уволенных работников за период.
3. Как рассчитывается коэффициент стабильности кадров?

4. Как рассчитывается коэффициент постоянства кадров?

Темы рефератов

1. Понятие кадрового обеспечения.
2. Подбор и обучение кадров. Планирование человеческих ресурсов.
3. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.
4. Концепции человеческих ресурсов.
5. Управление персоналом.
6. Обучение, подготовка и переподготовка работников на предприятии

Творческое задание

Концепции управления персоналом на современном этапе.

Задача.

Определить плановую численность промышленно-производственного персонала предприятия (ППП) и рабочих по данным таблицы:

Показатели	Отчёт	План
Объём чистой продукции, тыс. ден. ед.	1740	1848
Численность ППП, чел.	2000	?
Удельный вес рабочих в общей численности, %	65	72
Рост производительности труда, %	-	111,0

Планирование численности и состава работников

На предприятиях используют два метода определения плановой численности персонала: *укрупненное* и *детальное планирование*.

Укрупненное планирование состоит в расчете численности работников на основе применения индекса численности (Iч):

Чплан = Чбаз × IЧ,

Индекс численности:

$$I_{\text{ч}} = \frac{I_{ОП}}{\text{I}_{ПТ}} = I_{ОП} \times I_I = \frac{I_{\text{ФЭП}}}{I_{\text{СЭП}}},$$

где Iоп – объем производства продукции и услуг, Iпт – производительность труда, Iт – трудоемкость производственной программы, Iфзп – фонд заработной платы, Iсзп – средняя заработная плата.

Пример. Численность работников машиностроительного завода в базовом периоде составляла 2750 человек. Планируется увеличить план производства продукции на 15,6%, а также внедрить комплекс мероприятий, которые обеспечат рост производительности труда на 12%. Определить плановую численность работников укрупненным способом.

Решение. Индекс численности составит

$$\frac{1{,}156}{1{,}12} = 1{,}032$$

Таким образом, при данных условиях необходимо увеличить численность работников на 3,2%. Плановая численность в этом случае составит: 2750 · 1,032= 2838 человек, или на 88 человек больше, чем в базовом периоде.

Определить плановую численность персонала можно, используя показатель расчетной численности:

$$Ч = \frac{ОП_{план}}{ПТ_{баз}}$$

Пример. На предприятии запланирован объем производства в размере 12,5 млн. руб., а также комплекс мероприятий, который позволит высвободить 24 человека. Определить плановую численность работников, если уровень производительности труда в базовом периоде составлял 50 тыс. руб.

Решение. Расчетная численность работников составит

$$\frac{12500,0}{50,0} = 250 \text{ человек.}$$

Соответственно плановая численность равна 250 – 24 = 226 человек.

Методика детального планирования позволяет решить вопрос обеспечения предприятия кадрами в соответствии с потребностями хозяйственной деятельности. В этом случае определяют численность расстановочную, явочную и списочную.

Численность расстановочная зависит от объема работ, который требуется выполнять, от количества объектов обслуживания, а также от норм времени, выработки, обслуживания, управляемости или численности.

Для рабочих-сдельщиков расстановочная численность определяется следующим образом:

$$Ч = \frac{Т_{план}}{ФРВ_{план} \times К_{вн}},$$

где Квн – коэффициент выполнения норм труда; ФРВплан – планируемый фонд рабочего времени.

Пример. Плановая технологическая трудоемкость производственной программы равна 6516,5 тыс. нормо-ч; плановый полезный фонд рабочего времени одного рабочего – 2075,1 ч, а планируемый коэффициент выполнения норм – 1,32. Определить плановую расстановочную численность рабочих сдельщиков.

Решение. Расстановочная численность сдельщиков составит

$$\frac{6516500}{2075,1 \times 1,32} = 2379 \text{ человек.}$$

Расстановочную численность рабочих можно также определить по сменному заданию и продолжительности смены:

$$Ч_{расст} - \frac{ОР_{см} \times Н_{вр}}{Т_{см} \times К_{вн}},$$

где Чрасст – расстановочная численность; ОРсм – производственное задание (объем работ) в смену в принятых единицах измерения; Нвр – норма времени.

Пример. Сменное производственное задание бригаде составляет 65 шт., норма времени на одно изделие – 3 ч, плановый коэффициент вы- полнения норм – 1,2; продолжительность рабочей смены – 8 ч. Опреде- лить расстановочную численность рабочих.

Решение. Расстановочная численность рабочих составит

$$\frac{65 \times 3}{8 \times 1{,}2} = 20 \text{ человек.}$$

Определение расстановочной численности обслуживающих и вспомогательных рабочих имеет свои особенности. Если на выполняемые работы имеются нормы обслуживания, то расчет ведется следующим образом:

$$Ч_{расст} = \frac{Q}{Н_{обсл}} \times К_{см},$$

где Q – количество объектов обслуживания; Ксм – коэффициент сменности; $Н_{обсл}$– нормы обслуживания.

Пример. В цехе имеется неавтоматического оборудования – 2500 единиц ремонтной сложности и 50 полуавтоматических станков. Норма обслуживания для слесарей-ремонтников – 500 единиц в смену, для наладчиков – 5 станков в смену. Определить расстановочную численность слесарей-ремонтников и наладчиков.

Решение. $Ч_{расст}$ слесарей-ремонтников $\frac{2500}{500} = 5$ человек, наладчиков $\frac{50}{5} = 10$ человек.

Для тех работ, по которым сложно установить и объем работ, и нормы обслуживания, применяют расчет численности по количеству рабочих мест, то есть составляется перечень рабочих мест и определя- ется потребность в рабочих по каждому из них.

Численность специалистов и служащих осуществляется обычно на основе нормативного метода:

$$Ч_{расст} = \frac{ОР \times К_{доп.работ}}{УВ},$$

где ОР – планируемый объем работ по профессиям и квалификационным группам;$К_{доп.работ}$– коэффициент, учитывающий дополнительные работы и работы, не предусмотренные должностными обязанностями; УВ – условная выработка одного специалиста.

При определении расстановочной численности руководителей ис- пользуется показатель – норма управляемости (Нуправ):

$$Ч_{расст} = \frac{Ч_{специалистов}}{П_{управл}}.$$

При детальном планировании определяют также численность явочную и списочную.

Численность явочная указывает, сколько необходимо работников в расчете на явочный день с учетом сменности работ:

$$Ч_{яв} = Ч_{расст} \times S = Ч_{расст} \times К_{см},$$

$$К_{см} = \frac{\text{Выходы во все смены}}{\text{Выходы в смену максимальной загруженности}},$$

где Чяв – численность явочная; S – число смен.

Численность списочная – это необходимое число работников в рас- чете на плановый год. В данном случае применяют два основных метода: по списочному коэффициенту и по планируемому проценту невыходов на работу.

Методом расчета по списочному коэффициенту списочная численность работников определяется следующим образом:

$$Ч_{сп} = Ч_{яв} \times К_{сп},$$

$$К_{сп} = \frac{ФРВ_{нои}}{ФРВ_{реал}},$$

где Чсп – численность списочная; Ксп – списочный коэффициент; ФРВ – фонд рабочего времени.

Списочная численность работников по проценту невыходов (сумма процентов невыходов по уважительным причинам) определяется следующим образом:

$$Ч_{сп} = \frac{Ч_{я} \times 100}{100 - \%невыходов}$$

Анализ численности и состава работников

Анализ кадрового состава предприятия невозможен без определе- ния среднесписочной численности, которая необходима для оценки та- ких показателей, как уровень производительности труда, средняя зара- ботная плата, средний доход, движение кадров и интенсивность их использования:

$$Ч_{ср.сп} = \frac{Ч_{н} + Ч_{к}}{2},$$

где Чср.сп – численность среднесписочная.

На первом этапе данного вида анализа исследуются абсолютные отклонения в целом по среднесписочной численности и по категориям, а относительные отклонения рассчитываются отдельно по основным рабочим, по рабочим в целом и по промышленно-производственному персоналу.

Абсолютное отклонение = Чфакт – Чплан.

Относительное отклонение = $Ч_{факт} Ч_{план.скор.}$ $Ч_{план.скор} = Ч_{план.скор} \times I_{оп} \times I_{т}$

Задача. Плановая численность рабочих 1000 человек, фактическая 1050 человек, выполнение плана по объему выпускаемой продукции 103%, при этом трудоемкость продукции снизилась на 2%.

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.
Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Производительность и эффективность труда»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.
Задачи занятия:
- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Сущность производительности труда.
2. Сущность эффективности труда.
3. Показатели измерения производительности труда, требования к ним.
4. Понятие факторов и условий повышения производительности труда.
5. Пути повышение производительности труда.
6. Понятие резервов роста производительности труда.

Вопросы к контрольной работе

1. Что такое управление производительностью?
2. Как рассчитать влияние факторов на рост производительности труда?
3. По какой формуле рассчитывается прирост производительности труда по всем факторам?

Темы рефератов

1. Эффективность и производительность труда.
2. Рентабельность труда и ее оценка.
3. Показатели производительности труда.
4. Методы измерения уровня производительности труда.
5. Факторы роста производительности труда.
6. Резервы роста производительности труда.

Методы расчета производительности труда

Условно-натуральный метод измерения производительности труда. Различные виды продукции приравниваются к условно-натуральному измерителю по определенному параметру, в частности по нормированной трудоемкости. Например, бензин, керосин, самолетное топливо, мазут – к условному топливу.

Пример. Бригадой из 4 человек произведено 20 изделий А трудоемкостью 8 нормо-ч и 16 изделий В трудоемкостью 12 нормо-ч. Определить условно-натуральный объем произведенной продукции и фактическую выработку одного рабочего.

Решение. Изделие В переводится в изделие А по относительной трудоемкости. Приведенная трудоемкость одного изделия В составит: 12:8 = 1,5 нормо-ч. Тогда в условно-натуральном выражении бригадой было изготовлено: 20 + 16·1,5 = 44 изделия. Фактическая выработка одного рабочего в условно-натуральном выражении составит: 44 :4 = 11 изделий.

Когда производится большая номенклатура изделий, применяется *трудовой метод* измерения производительности труда. Объем работ и выработку определяют в трудовом измерении – в нормо-часах и человеко-часах.

Пример. Рассчитать изменение выработки в отчетном периоде, используя данные таблицы:

Изделия, шт.		Норма времени на одно изделье, нормо-ч	
Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год
1000	1100	8,0	7,2
1250	900	3,5	3,5
750	900	5,9	5,5

Решение. Объем выполненной работы в базисном периоде: 1000·8,0 + 1250 ·3,5 + 750 ·5,9 нормо-ч = 16800 норм-ч.. Объем выполненной работы в отчетном периоде по трудоемкости базового периода составил: 1100· 8,0 + 900· 3,5 + 900 ·5,9 = 17 260 нормо-ч. Рост выработки составил

$$\frac{17260}{16800}\times 100 - 100 = 2,74\%$$

Стоимостный метод измерения производительности труда.

Все виды и объемы работ выражаются в едином денежном показателе. Используются показатели валовой, товарной и реализованной продукции:

ВП = ТП + НЗП;

ТП = РП + Запасы на складе готовой продукции,

где ВП – валовая продукция; ТП – товарная продукция; РП – реализованная продукция; НЗП – незавершенное производство.

Пример. Определить показатели производительности труда по валовой, товарной и реализованной продукции, если было реализовано

продукции в отчетном периоде на 8,5 млн руб., на складе готовой продукции за отчетный период сформированы товарные запасы на сумму 2,4 млн руб., объем незавершенного производства составил 0,8 млн руб. Среднесписочная численность работников – 1220 человек.

Решение. Объем товарной продукции в отчетном периоде составил: 8,5 + 2,4 = 10,9 млн руб. Объем валовой продукции: 10,9 + 0,8 =11,7 млн руб. Производительность труда по валовой продукции составляет: (11,7: 1220) ·1000 = 9,59 тыс. руб.; по товарной продукции: (10,9: 1220) · 1000 = 8,934 тыс. руб.; по реализованной: (8,5 : 1220) × 1000 = 6,967 тыс. руб.

Задачи

№ 1. Комплексная бригада рабочих шахты в количестве 30 человек добыла за сутки 240 т угля. Определить дневную выработку на одного рабочего.

№ 2. Определить месячную выработку одного рабочего и процент выполнения норм, если в бригаде работает 12 человек, за месяц бригада изготовила 5400 изделий. Месячное задание – 5040 изделий.

№ 3. Определить прирост производительности труда по товарной и условно-чистой продукции, используя данные таблицы.

Показатели	Базовый период	Отчетный период
Объем товарной продукции, млн руб.	80	86
Материальные затраты, млн руб.	35	41,5
Численность персонала, чел.	1150	1130

№ 4. На участке за месяц изготовлено 540 полуфабрикатов замков гаражных (трудоемкость одного полуфабриката – 3,5 нормо-ч), 3500 заготовок ключей (трудоемкость одной заготовки = 0,15 нормо-ч), 720 болтов для внутризаводских нужд (трудоемкость одного болта = 0,36 нормо-ч) и 110 гаек (трудоемкость одной гайки – 0,3 нормо-ч). На участке занято 13 рабочих. Определить условно-натуральный объем произведенной продукции и фактическую выработку одного рабочего.

Факторы изменения производительности труда

На уровень и динамику производительности труда влияют материально-технические, организационные и социально-экономические факторы.

Действие материально-технических факторов обеспечивает рост производительной силы труда и снижение технологической трудоемкости продукции:

$$ПТ = \frac{П_{ст} \times 100}{100 - П} = \frac{С_т \times 100}{Т_{исх} - С_т}$$

где ПТ – производительность труда; Пст – снижение трудоемкости единицы продукции; Ст – снижение трудоемкости единицы продукции; Тисх – исходная трудоемкость единицы продукции до внедрения мероприятий, направленных на ее снижение.

Пример. Определить, как изменится производительность труда, если технологическая трудоемкость в результате внедрения комплекса мероприятий снижена на 8,5%.

Решение. Процент роста производительности труда составит

$$\frac{8{,}5^{\times}100}{100-8{,}5} = 9.29\%.$$

Аналогично можно определить проценты роста производительности труда, используя показатели условного высвобождения работников:

$$ПТ = \frac{П_{сч}{}^{\times}100}{100 - П_{сч}} = \frac{Э_{ч}{}^{\times}100}{Ч_{б} - Э_{ч}}$$

где Псч – процент снижения показателя численности; Эч – условное высвобождение работников; Чб – исходная численность до внедрения мероприятий.

Пример. Для производства продукции в плановом периоде при сохранении достигнутого уровня выработки требуется 1200 рабочих. Общая экономия численности рабочих в результате внедрения намеченных мероприятий составит 100 человек. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%. Определить рост производительности труда всего и за счет внедрения новой технологии.

Решение. Прирост производительности труда в целом составит 9,09% [(100 · 100): (1200 – 100)]. Показатель условного высвобождения рабочих в результате внедрения новой технологии: 1200 · 0,05 = 60 человек. Следовательно, за счет внедрения новой технологии производительность труда возрастет на 5,45% [(60 · 100): (1200 – 100)].

К организационным факторам роста производительности труда относятся: уровни организации производства, труда и управления. Изменение производительности труда определяется по формуле

$$ПТ = \frac{ФРВ_{пл}}{ФРВ_{б}}{}^{\times}100 - 100 = \frac{100 - \%ПРВ_{пл}}{100 - \%ПРВ_{б}}{}^{\times}100 - 100,$$

где ФРВпл – планируемый фонд рабочего времени в расчете на одного рабочего; ФРВб – базовый фонд рабочего времени одного рабочего;

%ПРВпл – планируемый процент потерь рабочего времени по организационным причинам после осуществления мероприятий; %ПРВб – базовый процент потерь рабочего времени

Пример. Определить изменение уровня производительности труда на токарном участке, если в результате совершенствования уровня организации труда планируется увеличить фонд рабочего времени одного рабочего на 4,3 ч. Базовый фонд рабочего времени – 159,3 ч.

Решение. Планируемый ФРВ одного рабочего: 159,3 + 4,3 = 163,6 ч. Процент изменения производительности труда за счет улучшения использования рабочего времени составит

$$\frac{163,6}{159,3}\times 100 - 100 = 2,7\%$$

Большую роль играют также социально-экономические факторы, связанные с изменением в составе рабочей силы, ее распределением, использованием и уровнем квалификации, отношением работников и т.п.

На производительность труда влияет и структура кадров, улучшение которой является важным социально-экономическим фактором:

$$ПТ = \frac{Д_{р.пл}}{Д_{р.б}} \times 100 - 100,$$

где Др.пл – планируемый удельный вес рабочих в общей численности ППП; Др.б – базовый удельный вес рабочих в общей численности ППП.

Пример. Доля рабочих в общей численности ППП в базовом периоде составляла 54,5%, из них основных производственных рабочих – 67,2%. Планируется комплекс мероприятий, в результате которых удельный вес рабочих в общей численности ППП повысится до 61,7%, доля основных производственных рабочих останется неизменной. Определить, как изменится производительность труда у рабочих и в целом у ППП.

Решение. Изменение производительности труда в расчете на одного работника из числа ППП связано с ростом удельного веса рабочих: 61,7 : 54,5 · 100 – 100 = 13,2%. Производительность труда в расчете на одного рабочего не изменится, поскольку неизменной осталась доля основных производственных рабочих в численности всех рабочих:

$$\frac{67,2}{67,2}\times 100 - 100 = 0\%$$

Резервы роста производительности труда

Резервы роста производительности труда непосредственно связаны с трудоемкостью продукции:

$$\%\uparrow ПТ = \frac{100\times\%\downarrow T}{100 - \%\downarrow T}$$

$$\%\downarrow ПТ = \frac{100\times\%\uparrow ПТ}{100 + \%\uparrow ПТ}$$

где %ПТ – процент роста производительности труда; Т – трудоемкость продукции; %□Т – процент снижения трудоемкости продукции.

Пример. Определить, как изменится производительность труда, если трудоемкость снизится на 15%, и как изменится трудоемкость, если производительность труда повысится на 15%.

Решение. Процент роста производительности труда при снижении трудоемкости на 15%:

$$\frac{100^{\times}15}{100-15} = 17{,}65\%$$

При росте производительности труда на 15% трудоемкость снизится:

$$\frac{100^{\times}15}{100+15} = 13{,}04\%$$

Резервы роста производительности труда можно определить также по экономии рабочей силы. Расчет делается по каждой категории персонала, по каждому структурному подразделению предприятия. Рост производительности труда в этом случае определяется по формуле

$$ПТ = \frac{Э_ч}{Ч_б - Э_ч}{}^{\times}100,$$

где Эч – условное высвобождение работников; Чб – исходная численность до внедрения мероприятий.

Задачи

1. Численность рабочих цеха в базисном периоде составляла 40 человек, достигнута экономия – 8 человек. Определить возможный рост производительности труда.

Решение. Прирост производительности труда составит:

$$\frac{8}{40-8}{}^{\times}100 = 25\%$$

Резервы роста производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени состоят также и в ликвидации его потерь:

$$ПТ = \frac{100-m}{100-n}{}^{\times}100 - 100$$

где n – потери рабочего времени в базисном периоде, %; m – потери рабочего времени в плановом периоде, %.

Экономия рабочей силы (в процентах) при сокращении потерь рабочего времени рассчитывается следующим образом:

$$Э_ч = \frac{m-n}{100-n}{}^{\times}100$$

Пример. На участке, где трудятся 300 рабочих, намечено сократить потери рабочего времени с 15 до 5%. Определить, как изменится производительность труда и какое возможно условное высвобождение работников.

Решение. Производительность труда возрастет на 11,76%

$$\left(\frac{100-5}{100-15}{}^{\times}100 - 100\right)$$

Экономия численности составит:

$$\frac{15-5}{100-15}{}^{\times}300 = 25 \text{ человек}$$

Важным резервом роста производительности труда является совершенствование кадровой структуры. Повышение удельного веса в общей численности основных производственных или всех рабочих

равнозначно росту производительности труда в расчете на всех работников:

$$ИПТ_{р} = ИПТ_{осн.р} \times ИЧ_{осн.р}$$

где ИПТр – индекс производительности труда рабочих; ИПТосн.р – индекс производительности труда основных рабочих; ИЧосн.р – индекс численности основных рабочих.

Пример. Определить, как изменится производительность труда рабочих, если производительность труда основных рабочих возрастет на 7,5%, их удельный вес в общей численности рабочих увеличится с 53 до 59%.

Решение. Индекс производительности труда рабочих составит

$$1,075 \times \frac{59}{53} = 1,197$$

Производительность труда всех рабочих возрастет на 19,7%.

Литература:

1. Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Организация, нормирование и условие труда»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- Обеспечить комплексного подхода по изучению дисциплины;
- Решение практических задач;
- Помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Задачи нормирования труда.
2. Виды норм труда.
3. Сущность нормы времени.
4. Особенности организации труда руководителей и специалистов.
5. Основные проблемы нормирования труда.

6. Совершенствование методов и способов нормирования труда.
7. Какие принципы используются в процессе нормирования трудв?
8. Назовите основные методы нормирования.

Темы рефератов

1. Значение и роль организации труда.
2. Сущность и содержание организации труда.
3. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства.
4. Сущность организации труда как социотехнической системы.
5. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда.
6. Значение нормирования в системе организации труда.
7. Нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах.
8. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда.
9. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Единым и наиболее объективным критерием оценки уровня организации труда является рациональность использования рабочего времени, а исходной базой для его анализа и определения – совокупный потенциальный фонд времени коллектива предприятия.

Для определения величины совокупного фонда следует установить размер календарного фонда времени:

$$Ф_к = Ч \times Д \times Т_{см},$$

где $Ф_к$ – календарный фонд времени; Ч – общая списочная численность всего персонала; Д – количество календарных дней в плановом периоде; $Т_{см}$- продолжительность рабочего дня.

Совокупный потенциальный фонд рабочего времени производственного коллектива определяется по формуле:

$$Ф_п = Ф_к - (\sum НП \times Т_{см} + \sum НПС),$$

где $Ф_п$ – совокупный потенциальный фонд рабочего времени; НП – целосменные нерезервообразующие неявки и потери; НПС – внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери.

Пример. Рассчитать величину совокупного потенциального фонда рабочего времени, если среднесписочная численность равна 820 человек, в году 365 дней, $Т_{см}$= 8 часов, выходных и праздничных дней – 106, отпуска – 14 дней, прочие целосменные неявки – 3 дня, внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери – 16 250 человеко-часов.

Решение

1. Находим календарный фонд рабочего времени;

$$Ф_к = 820 \times 365 \times 8 = 2\,394\,400 \text{ человеко-час.}$$

2. Находим сумму нерезервообразующих неявок и потерь:

$820 \times (106 + 14 + 3) \times 8 + 16\,250 = 823\,130$ человеко-час.

3. Определяем величину совокупного потенциального фонда рабочего времени:

$$Ф_п = 2\,394\,400 - 823\,130 = 1\,571\,270 \text{ человеко-час.}$$

Общий показатель (коэффициент) уровня организации труда как по предприятию в целом, так и по отдельным его подразделениям может быть исчислен:

$$У_о = Ф_и / Ф_п$$

где Фи – фактически использованный фонд рабочего времени.

Пример. Определить $У_о$на предприятии, если численность равна 1680 человек, в году 366 дней, Тсм=8ч; целодневные неявки 228 560 человеко-дней; а сумма внутрисменных потерь составляет 36 570 часов. Отработано 383 040 человеко-дней, коэффициент использования сменного времени равен 0,88.

1. Находим календарный фонд рабочего времени:

$$Ф_к = 1680 \times 366 \times 8 = 4\,919\,040 \text{ человеко} - \text{час.}$$

2. Находим совокупный потенциальный фонд рабочего времени:

$Ф_п = 4\,919\,040 - 228\,560 \times 8 - 36\,570 = 3\,053\,990$ человеко-час.

3. Находим совокупный потенциальный фонд рабочего времени:

$Ф_и = 383\,040 \times 8 \times 0{,}88 = 2\,696\,601{,}6$ человеко-час.

4. Определяем уровень организации труда:

$$У_о = \frac{2696601{,}6}{3053990} = 0{,}8.$$

Пример. Совокупный потенциальный фонд рабочего времени на предприятии составляет в базисном году 2658 тыс. ч, в отчетном – 2764 тыс. ч. Использованный фонд рабочего времени составил соответствен- но 2115,6 и 2266,5 тыс. ч. Как изменился уровень организации труда на предприятии?

Решение

1. Находим уровень организации труда в базисном году:

$$У_{обзац} = 2115{,}6 \div 2658 = 0{,}796.$$

2. Находим уровень организации труда в базисном году:

$$У_{оотч} = 2266{,}5 \div 27764 = 0.82.$$

3. Находим уровень организации труда в базисном году:

$$0{,}82 \div 0{,}796 = 1{,}03,$$

т.е. уровень организации труда улучшился на 3%.

Задачи

№ 1. Определить уровень организации труда, если в течение 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в целом отработано 154 000 человеко-дней, при целодневных поте- рях – 125 000 человеко-часов и при внутрисменных – 23 000 человеко- часов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11%.

№ 2. В базисном периоде потенциальный совокупный фонд рабочего времени составлял 1940 000 человеко-часов, в отчетном – 2 060 000 человеко-часов. Фактически отработанное время составляло I 680 000 и 1 760 000 человеко-часов соответственно. Определить изменение уровня организации труда на предприятии.

№ 3. Рассчитать уровень организации труда по использованию совокупного потенциального фонда рабочего времени по трем цехам и средний уровень организации труда по предприятию с учетом различной численности рабочих в цехах по следующим данным:

№п/п	Показатели	Ед.изм.	Цех		
			1-й	2-й	3-й
1	2	3	4	5	6
1	Списочная численность промышленно-производственного персонала	Чел.	300	200	100
2	Количество календарных дней	Дней	365	365	365
3	Продолжительность рабочего дня	Час	8	8	8
4	Нерезервообразуюшие целосменные неявки	Дней	35250	22000	12000
5	Нерезервообразуюшие внутрисменные потери	Чел/час	34000	28000	11000
6	Использованное рабочее время за сопоставимый период	Чел/час	480000	342000	160000

Расчет нормативов и норм труда

Нормативы по труду – это регламентированные величины затрат труда, режимов работы оборудования и перерывов, разработанные на основе научных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм труда применительно к определенным организационно-техническим условиям.

При нормировании труда применяют: нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости и нормируемые задания.

Состав нормы времени:

$$Н_{вр} = Т_{пр} + Т_{оп} + Т_{орм} + Т_{отл} + Т_{пт},$$

$$Т_{оп} = Т_{о} + Т_{в},$$

где $Т_{о}$ – основное время; $Т_{В}$ – вспомогательное время; Нвр – норма вре- мени; Торм – время на обслуживание рабочего места, Топ – оператив- ное время; Тотл – время на отдых и личные надобности; Тпт – время перерывов, предусмотренных технологией; Тпз – время подготовитель- но-заключительной работы.

Все затраты времени, кроме подготовительно-заключительного, образуют штучное время (Тшт):

$$Т_{шт} = Т_{он} + Т_{орм} + Т_{отл} + Т_{ит} = Т_{оп} \times \left(1 + \frac{К}{100}\right),$$

Норма времени на партию изделий (Тпарт) рассчитывается следующим образом:

$$Т_{парт} = Т_{шт} \times п + Т_{пз},$$

где n – количество изделий в партии.

Для исчисления средних затрат рабочего времени на выпуск единицы продукции рассчитывают норму штучно-калькуляционного времени:

$$Т_{шт.к} = Т_{ит} + \frac{Т_{из}}{n}.$$

Пример. Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени, если время основной работы составляет 2,5 мин, вспомога- тельной – 0,4 мин, время подготовительно-заключительное – 8 мин на партию из 20 изделий, Тотл н – 8% от Топ, Торм – 7% от Т0П.

Решение. Норма штучного времени

$(2{,}5 + 0{,}4) \times \left(1 + \frac{8+7}{100}\right) = 3{,}34$ мин.

Норма штучно-калькуляционного времени

$3{,}34 + \frac{8}{20} = 3,74$ мин.

Для расчета норм выработки применяются формулы:

$$Н_{выр} = \frac{Т_{см}}{Н_{вр}},$$

$$Н_{выр} = \frac{Т_{см} - Т_{из}}{Т_{шт}},$$

$$Н_{выр} = \frac{Т_{см} - (Т_{пз} + Т_{орм} + Т_{отл} + Т_{пт})}{Т_{он}},$$

где Нвр – норма времени; Нвыр – норма выработки.

Пример. Определить норму сменной выработки по изделию А, если продолжительность смены – 8 ч, а норма времени на изготовление изде- лия А составляет 0,5 нормо-ч.

Решение. Норма выработки

$$\frac{8}{0{,}5} = 16 \text{ изделий.}$$

Пример. Рассчитать плановую и фактическую норму выработки за смену (8 ч), используя данные нормативного и фактического баланса рабочего времени. Определить процент выполнения сменного задания.

Затраты времени	Нормативный баланс	Фактический баланс
$T_{пз}$	20	18
$T_{оп}$ на 1 изделие	4,1	4,1
$T_{орм}$	30	30
$T_{отл}$	20	15
$T_{пнд}$	–	5
$T_{пкт}$	–	45
ИТОГО	480	480

Решение. Плановая норма выработки определяется по данным нормативного баланса рабочего времени и составит

$$\frac{480-(20+30+20)}{4{,}1}=100 \text{ единиц.}$$

При определении фактической выработки необходимо учесть потери рабочего времени внутри смены, а также отклонения плановых зна- чений Тпз, Торм и Тотл:

$$\frac{480-(18+30+15+5+45)}{4{,}1}=89{,}5 \text{ единиц.}$$

Сменное задание не выполнено. Процент выполнения составил

$$\frac{89{,}5}{100}\times 100=89{,}5\%.$$

Невыполнение произошло по причине потерь, связанных главным образом с нарушением нормального хода производственного процесса.

Пример. Какова плановая норма выработки за смену (8 ч), если время подготовительно-заключительной работы в расчете на сменное задание составляет 20 мин, а время штучное – 0,76 нормо-ч?

Решение. Норма выработки составит

$$\frac{480-20}{0{,}76\times 60}=10 \text{ изделий.}$$

Между изменениями нормы времени и нормы выработки существуют следующие соотношения:

$$\%\text{повышение } H_{выр}=\frac{\%\text{снижение } H_{вр}\times 100\%}{100\%-\%\text{снижения } H_{вр}},$$

$$\%\text{снижения } H_{вр}=\frac{\%\text{повышение } H_{выр}\times 100\%}{100\%-\%\text{повышение } H_{выр}}.$$

Пример. Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на изготовление изделия А на 15% и норма времени на

изготовление изделия Б при росте выработки на 8%.

Решение. Определим изменение нормы выработки по изделию А:

$$\frac{15 \times 100}{100 - 15} = 17{,}64\%$$

повысится на 17,64%. Снижение нормы времени на изготовление изделия Б должно составить:

$$\frac{8 \times 100}{8 + 100} = 7{,}4\%$$

Норма обслуживания – это установленное количество единиц обслуживания (рабочих мест, единиц оборудования, квадратных метров площади и т.д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих в определенных организационно-технических услови- ях в единицу рабочего времени. Она рассчитывается по нормативам или на основании данных хронометража:

$$Н_о = \frac{Т_{см}}{Н_{вр.о}},$$

$$Н_о = \frac{Т_{см}}{Н_{вр} \times К \times n},$$

где Нвр.о – норма времени обслуживания; n – количество единиц работы, выполняемых в течение определенного промежутка времени (смены, месяца); К – коэффициент, учитывающий выполнение дополнительных функций, не учтенных нормой времени, а также время на отдых и личные надобности; Тсм – продолжительность рабочего дня.

Пример **.**Норма времени на уборку 1 м2 производственной площади по действующим нормативам для одной уборщицы составляет 0,1 нормо-ч. Определить норму обслуживания для одной уборщицы за смену (8 ч).

Решение. Норма обслуживания составит

$$\frac{8}{0{,}1} = 80 \text{ метров.}$$

Норма численности – это численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, которая необходима для эффективного выполнения производственного задания:

$$Н_ч = \frac{О}{Н_о},$$

$$Н_ч = \frac{О \times Н_{вр}}{Т_{см}}.$$

где Нч – норма численности; О – общее количество обслуживаемых единиц обслуживания или объем выполняемых работ.

Пример. Определить норму численности наладчиков в цехе в расчете на смену (8 ч), если в цехе 20 токарных, 11 фрезерных и 22 токар- нокарусельных станка. Норма времени обслуживания по данным стан- кам составляет, соответственно, 1,5, 0,95 и 1,72 нормо-ч.

Решение. Норма численности для наладчиков в данном цехе

$$\frac{20 \times 1{,}5 + 11 \times 0{,}95 + 22 \times 1{,}75}{8} = 9{,}87 \text{ человек.}$$

Пример. Определить месячную выработку одного рабочего в бригаде формовщиков из 3 человек и процент выполнения норм, если за месяц бригада изготовила 659,3 кубометра пустотных плит. Месячное задание – 600,0 кубометров.

Решение. Фактическая выработка одного формовщика за месяц определяется по формуле:

$$П_{тф} = \frac{ОП_ф}{Ч} = \frac{659{,}3}{3} = 219{,}77 \text{ кубометров железобитона.}$$

1- й способ расчета процента выполнения норм:

$$П_{опл} = \frac{600{,}0}{3} = 200{,}0 \text{ кубометров;}$$

$$П_{вн} = \frac{219{,}77}{200{,}0} \times 100\% = 109{,}88\%.$$

2- й способ:

$$П_{вн} = \frac{659{,}3}{600{,}0} \times 100\% = 109{,}88\%.$$

Практическое занятие. «Организация оплаты труда и ее современные системы»

Цель занятия: помочь обучающимися систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.
Задачи занятия:
- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и результате самостоятельной работы.

Контрольные вопросы:

1. Какие условия устанавливаются в сфере оплаты труда работников предприятия?
2. Назовите рыночные факторы формирования заработной платы.
3. Назовите нерыночные факторы формирования заработной платы.
4. Какие принципы заработной платы Вы знаете?
5. Как формируется структура доходов работников предприятия?
6. Какие различают методы регулирования заработной платы?
7. Номинальная (денежная) заработная плата. Дайте определение.
8. Как определяется реальная заработная плата?
9. Что такое тарифная система?
10. Каково назначение тарифных сеток?
11. Что такое тарифная ставка?
12. Какие формы оплаты труда вы знаете?

13. Какие системы оплат труда вы знаете?
14. В чем состоит суть повременно-премиальной системы?
15. Сдельная форма заработной платы.
16. Повременная форма заработной платы. Охарактеризуйте.
17. Когда применяется косвенная сдельная система оплаты труда?
18. Косвенная сдельная система оплата труда.
19. Аккордная система оплаты труда. Охарактеризуйте.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Дайте определение заработной платы.
2. Факторы формирования заработной платы.
3. Перечислите основные функции заработной платы персонала.
4. Организационные основы оплаты труда на предприятии.
5. Виды и основные элементы премиальных систем.

Тесты

1. Реальная заработная плата это:
   а) уровень оплаты труда в денежных единицах;
   б) количество материальных и культурных благ, которое может приобрести работник;
   в) общая сумма доходов работника.
2. Какие из перечисленных показателей являются элементами тарифной системы?
   а) районный коэффициент;
   б) тарифная ставка;
   в) средняя заработная плата;
   г) тарифно-квалификационный справочник;
   д) сдельная расценка;
   е) тарифная сетка.
3. Основное предназначение тарифной стеки:
   а) в соответствии с ней производится тарификация работ и присвоения разрядов рабочим;
   б) служит для установления количественных различий в сложности и оплате труда рабочих;
   в) показывает зависимость заработной платы работника от фактически отработанного времени.
4. Какой элемент тарифной сетки показывает насколько тарифная ставка данного разряда выше тарифной ставки первого разряда?
   а) тарифный разряд;
   б) тарифный коэффициент.

5. Относительное возрастание тарифных коэффициентов это:
   а) соотношение тарифных коэффициентов, соответствующих последнему и первому разрядам тарифной сетки;
   б) процент увеличения тарифного коэффициента каждого последующего разряда по отношению к предыдущему;
   в) абсолютная разница между последующим и предыдущим тарифными коэффициентами.
6. Если тарифную ставку какого-либо разряда разделить на тарифный коэффициент этого же разряда, что мы получим?
   а) среднюю тарифную ставку;
   б) тарифную ставку первого разряда;
   в) средний тарифный разряд.
7. Какой элемент тарифной системы в денежной форме выражает размер оплаты труда рабочих в единицу времени?
   а) тарифный коэффициент;
   б) тарифный разряд;
   в) тарифная ставка.
8. Сколько форм оплаты труда существует?
   а) одна;
   б) две;
   в) три;
   г) много.
9. При какой системы оплаты труда величина заработка зависит от фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки или оклада?
   а) прямой сдельной;
   б) простой повременной;
   в) сдельно-прогрессивной.
10. При какой системе оплаты труда заработная плата работнику начисляется за фактически изготовленную продукцию по неизменным расценкам?
    а) простая повременная;
    б) сдельно-прогрессивная;
    в) прямая сдельная.
11. При какой системе оплаты труда заработок работника зависит от фактически изготовленной продукции, расценки и выполнения определенных показателей?
    а) сдельно-премиальная;

б) сдельно-прогрессивная;

в) повременно-премиальная.

Темы рефератов

1. Совершенствование оплаты труда в организации.
2. Регулирование оплаты труд в условиях рынка.
3. Традиционные системы оплаты труда организации.
4. Нетрадиционные системы оплаты труда в организации.
5. Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы».
6. Роль тарифно-квалификационных справочников в тарифной системе.
7. Функции тарифных сеток и тарифных ставок.
8. Система доплат и надбавок.
9. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях.
10. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда.
11. Оплата труда в производственных бригадах.

Задачи

Тарифная система

Элементом тарифной системы является тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифная сетка имеет диапазон – соотношение крайних тарифных разрядов, характеризуется абсолютными и относительными разрывами тарифных коэффициентов. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации.

Пример. Определить абсолютные (АР) и относительные (ОР) разрывы данной тарифной сетки. Сделать вывод относительно характера тарифной сетки.

Тарифный разряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,2	1,36	1,47	1,56	1,62

Решение. Тарифный коэффициент первого квалификационного разряда равен единице.

Абсолютные разрывы как разность между каждым последующим и предыдущим разрядом: $АР_2$= 1,2-1=0,2; $АР_3$=1,36-1,2=0,16; $АР_4$= 1,47-1,36=0,11; $АР_5$=1,56-1,47=0,09; $АР_6$= 1,62-1,56=0,06.

Относительные разрывы, которые показывают, на сколько процентов идет нарастание от разряда к разряду: $ОР_2$=100-100=20%; $ОР_3$=100-100=13,3%; $ОР_4$= 100-100=8,1%; $ОР_5$= 100-100=6,1%; $ОР_6$= 100-100=3,8%.

Тарифная сетка является затухающей.
На основе тарифной сетки можно рассчитать показатели среднего тарифного коэффициента, среднего тарифного разряда и средней тарифной ставки. Каждый из перечисленных показателей можно определить как средние взвешенные арифметические величины, где в качестве «весов» выступает или численность работников, или трудоемкость работ.
Также средний тарифный коэффициент можно рассчитать следующим образом:

$К_{ср}=К_м+(К_б-К_м) * (Р_{ср}- Р_м)$,

или $К_{ср}= К_б - (К_б-К_м) * (Р_б- Р_м)$,

где $К_{ср}$ – тарифный коэффициент средний;
$К_м$ – тарифный коэффициент меньше среднего;
$К_б$ – тарифный коэффициент больше среднего;
$Р_{ср}$ – тарифный разряд средний;
$Р_м$ – тарифный разряд меньше среднего;
$Р_б$ – тарифный разряд больше среднего.

Пример. По второму квалификационному разряду в цехе работают 18 человек, по третьему – 49, по четвертому – 67; по пятому разряду – 30 человек. Все они тарифицируются по одной тарифной сетке, имеющей следующие тарифные коэффициенты: $К_1$= 1,0; $К_2$=1,19; $К_3$=1,26; $К_4$= 1,35; $К_5$= 1,47. Определить средний тарифный коэффициент среди рабочих данного цеха.

Решение. Определим средний тарифный разряд:

$$\frac{18*2+49*4+67*4+30}{164} * \frac{5}{164}=3,66$$

$К_м=К_3$=1,26; $К_б=К_4$=1,35. Исходя из этого $К_{ср}$=1,26 + (1,35 – 1,26)*(3,66-3) = 1,35 – (1,35-1,26)*(4-3,66)=1,32.

Средний тарифный коэффициент можно также рассчитать по формуле:

$$К_{ср}=\frac{СрТ_{см}}{Т_{см1\ разряда}},$$

где $СрТ_{см}$ – средняя тарифная ставка; $Т_{см}$ – тарифная ставка часовая.

Пример. Определить среднюю тарифную ставку, если средний тарифный коэффициент составляет 1,38, а тарифная ставка 1 разряда 78,0 руб.
Решение. Средняя тарифная ставка составляет 7,8*1,38=107,6 руб. Средний тарифный разряд определяется следующим образом:

$$Р=Р\ \frac{К_{ср}-К_м}{К_б-К_м}+\frac{СрТ_{ст}-Т_{ст/м}}{\frac{Т_{СТ}}{б}-Т_{ст/м}}$$ или $$Р=Р\ \frac{К_б-К_{ср}}{К_б-К_м}+\frac{Т_{ст/м}-СрТ_{ст}}{\frac{Т_{СТ}}{б}-Т_{ст/м}};$$

Где $Т_{ст}/м$ – тарифная ставка меньше средней; $Т_{ст}/б$ – тарифная ставка больше средней.

Пример. Средняя тарифная ставка составляет 127 руб., она находится между тарифной ставкой третьего квалификационного разряда ($Т_{ст}$=119 руб.) и тарифной ставкой четвертого квалификационного разряда ($Т_{ст}$=131 руб.) Определить средний тарифный разряд.

Решение. Средний тарифный разряд составит: $Р_{ср}=3+\frac{127-119}{131-119}$ или 4 - $\frac{131-127}{131-119}$=3,67.

Задачи

№1. В цехе №1 занято 450 рабочих, из которых 20 имеют II разряд, 210 – III, 180 – IV и 20 человек – VI разряд. Общая трудоемкость работ в цехе №2 – 654,0 тыс. нормо-ч, из которых по III разряду – 350,5, по IV – 146,5, по V разряду – 112 нормо-ч, остальные работы проводятся по VI разряду. Определить средний тарифный коэффициент рабочих цеха №1 и средний тарифный коэффициент работ в цехе №2. На предприятии действует тарифная сетка:

Тарифный разряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1,0	1,15	1,23	1,36	1,49	1,60

№2. Определить средний тарифный коэффициент, если средняя часовая тарифная ставка по действующей на предприятии тарифной сетке составляет 258,4 руб., а тарифная ставка первого разряда – 64,0 руб.

№3. Средняя тарифная ставка оплаты труда рабочих-сдельщиков, занятых на станочных работах, составляет 130,2 руб. Определить средний тарифный разряд, если на предприятии действуют следующие тарифные ставки:

Тарифный разряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	70	86,8	104,2	129,1	148,5	166,4

Сдельная оплата труда

Сдельная оплата труда – это системы оплаты труда, в которых в качестве основной единицы измерения результатов труда выбрано количество изготовленной продукции. Простая сдельная система оплаты устанавливает заработок в прямой зависимости от количественного результата: $З_{пл/сд}=Р_{асц/сд}*О_{выр}$,

где $З_{пл/сд}$ – заработок сдельный; $Р_{асц/сд}$ – сдельная расценка; $О_{выр}$ – объём работы.

При этом сдельная расценка определяется следующим образом: $Р=Н*Т=Т_{ст.дн}$, $Н_{выр.дн}$,

где $Н_{выр.дн}$- норма времени, $Т_{ст.дн}$ – дневная тарифная ставка.

Сдельно-премиальная система предполагает выплату определенного процента премии к прямому сдельному заработку.

Пример. Определить прямой сдельный заработок, если норма времени на изготовление одной единицы продукции 1,2 нормо-ч, часовая тарифная ставка по разряду работ – 143 руб., за месяц изготовлено 100 единиц продукции.

Решение. Сдельная расценка составит 1,2*143 = 171,6 руб. Тогда прямой сдельный заработок рабочего за месяц составит 171,6*100=17160 руб.

Можно определить прямой сдельный заработок, исходя из нормируемой трудоемкости работ и процента выполнения норм:

$З_{пл/сд}=Т_{ст.час} * Т_{норм}$ или $З_{пл/сд}= Т_{ст.мес}*К_{вн}$,

где $Т_{норм}$- трудоемкость нормируемая.

Пример. Сдельщик отработал 20 смен по 8 ч. При этом он перевыполнил задание на 20%. Часовая тарифная ставка – 95,50 руб. Определить прямой сдельный заработок.

Решение. Расчет нормируемой трудоемкости выполняемых работ.

20*8*120/100= 192 нормо-ч.

Прямой сдельный заработок рабочего составит: 192*95,5= 18336 руб.

Пример. Рабочий отработал за месяц 168 ч. Его часовая тарифная ставка 120 руб. По плану рабочий должен произвести 1000 единиц продукции, цена каждой единицы 350 руб. Фактически работником произведено продукции на 300000 руб. Определить прямой сдельный заработок.

Решение. Вычисление планового норматива заработной платы на руб. произведенной продукции $\frac{168*120}{1000*350}$ = 0,058 руб., т.е. в каждом рубле произведенной продукции 5,8 коп. составляют затраты заработной платы данного рабочего. Таким образом, прямой сдельный заработок рабочего: 300000*0,058=17400 руб.

Для оплаты труда вспомогательных рабочих применяется косвенная сдельная оплата, которая предполагает два варианта расчёта заработка.

1. Расчёт косвенной сдельной расценки:

   $$Р_{асц/косв}=\frac{Т_{ст.дневная}}{Н_{выр}*Н_{обсл}},$$

   где $Р_{асц/косв}$- сдельная расценка косвенная; $Н_{обсл}$ – норма обслуживания.

2. Косвенные сдельные расценки стоимости от результатов работы обслуживаемых ими объектов.

   Пример. Крановщик мостового крана обслуживает 2 бригады формовщиков и арматурщика. Каждая бригада формовщиков вырабатывает за смену по 35 куб. м железобетона, сменная норма выработки арматурщика – 100 кг арматурных сеток. За месяц первая бригада формовщиков изготовила 750 куб.м, а вторая – 800куб.м, а арматурщик – 2550 кг арматурных сеток. Определить заработок крановщика на основе косвенных сдельных расценок, если егодневная тарифная ставка 900 руб.

   Решение. Норма обслуживания для крановщика – 3 объекта (арматурщик и две бригады формовщиков). Если формовщики изготавливают однородную продукцию и им установлена одинаковая норма выработки, то для крановщика можно рассчитать одну косвенную сдельную расценку:

$Р_{асц/косв}=\frac{900}{35*3}$=3 руб. за 1 кг арматурных сеток. Следолвательно, косвенный сдельный заработок крановщика составит 8,57*750+8,57*800+3*2550=20933,5 руб.

Сдельно-прогрессивная оплата – выплата заработка по сдельным расценкам, которые при достижении определенных значений показателя выработки увеличиваются.

При бригадной организации труда используется коллективная оплата. Коллективная оплата – расчет комплексной сдельной расценки:

$Р_{асц/бриг}=\sum Т_{ст/н}*Т_{н}$,

где $Р_{асц/бриг}$ – сдельная расценка бригадная; $Т_{ст/н}$ – часовая тарифная ставка по разрядам выполняемых работ; $Т_{н}$- нормированное время по каждому тарифному разряду.

Пример. На сборку одного электронного измерителя установлены нормы затрат рабочего времени: 20 нормо-ч по IV разряду, 5 – по V разряду и 8 нормо-ч – по VI разряду. Часовая тарифная ставка по IV разряду – 250 руб., по V разряду – 375, по VI разряду – 450 руб. Определить заработок бригады, если за месяц изготовлено 8 электронных измерителей.

Решение. Коллективная расценка составит 20*250+5*375+8*450=10474 руб., следовательно, коллективный заработок за месяц составит: 10475*8=83800 руб.

При обслуживании сложных агрегатов постоянными по составу бригадами рассчитывается комплексная сдельная расценка:

$Р_{асц/бриг}=\sum Т_{н}$

Пример. Бригада из трех человек обслуживает агрегат со сменной выработкой 10т. Продолжительность смены – 8ч. Тарифные ставки:

Часовая тарифная ставка первого рабочего – 100 руб., второго – 150, третьего – 180 руб. За месяц бригада выпустила 150 т качественной продукции. Определить коллективный заработок бригады.

Решение. Комплексная сдельная расценка составит

$\frac{(100+150+180)*8}{10}$=344 руб

За 1 т продукции. Коллективный заработок бригады 344*150=51600 руб.

Распределение коллективного заработка может зависеть от часовой тарифной ставки каждого работника, тарифного коэффициента,

квалификационного уровня работника, величины отработанного времени, величины трудового вклада(КТУ).

Задачи

№1. Рабочий обработал 185 изделий А и 900 изделий Б. Норма времени на изделие А – 55,48 мин, на изделие Б – 5,22 мин. Часовая тарифная ставка работника – 33 руб. Рассчитать сумму заработка работника.

№2. Плановый объём работ составляет 120 изделий, фактически работник изготовил 130 изделий, сдельная расценка – 35 руб. за штуку. За перевыполнение плана установлена премия в размере 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения. Рассчитать сумму заработка работника.

№3. Часовая тарифная ставка обслуживающего рабочего составляет 30 руб., норма обслуживания – 2 единицы оборудования, норма выработки основного рабочего составляет 6 шт. в час. Рассчитать сумму заработка обслуживающего рабочего, если фактический объем работы основных рабочих составит 12304 шт. за месяц.

Повременная оплата труда

Повременная оплата труда предполагает расчет заработка в зависимости от отработанного времени. При *простой повременной системе* заработная плата работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Пример. В феврале рабочий, часовая тарифная ставка которого 115 руб., отработал 160 ч, в марте – 176 ч. Рассчитать прямой повременный заработок рабочего в феврале и марте.

Решение. В феврале заработок рабочего составил: 115*160=18400 руб.; в марте – 115*176=20240 руб.

Простая повременная система оплаты труда, дополненная премированием за выполнение конкретных показателей, называется повременно-премиальной.

Пример. Количество рабочих дней по графику 22 дня. Месячный оклад работника 11500 руб., фактические отработано 20 дней. Начисляется премия в размере 30% за фактически отработанное время.

Решение. Заработок рабочего с учетом премиальных выплат составит 11500:22*20*1,3=13590,9 руб.

Повременно-премиальная оплата с нормированным заданием. Премия в данном случае зависит от выполнения нормированного задания.

Пример. Оклад продавца за месяц составляет 12000 руб. при плановом товарообороте 100000 руб., 60% оклада – гарантированная часть, 40% - часть, зависящая от товарооборота. Определить заработок продавца,

если фактический товарооборот за месяц работы составил 130000 руб.
Решение. Определим величину гарантированной части: 12000*0,6=7200 руб.
В зависимости от товарооборота продавец получит: 12000-7200=4800 руб.
Условно-сдельная расценка за 1рубю товарооборота, которая показывает, сколько в 1 руб. товарооборота составляет заработок продавца: 4800:100000=0,048 руб. Заработок продавца за месяц при товарообороте 130000 руб. составит:7200+0,048*130000=13440 руб.

Задачи

№1. Рассчитать сумму заработной платы рабочего за фактически отработанное время, если его месячный оклад 20000 руб., в месяц по графику следовало работать 22 смены по 8ч, фактически отработано 20 смен по 8 ч.
№2. Часовая тарифная ставка работника составляет 75 руб., за месяц фактически отработано 176 ч. За качественное выполнение работы установлена премия в размере 20% тарифного заработка. Рассчитайте сумму заработной платы работника.
№3. Определить заработок рабочего, если он отработал 168 ч, часовая тарифная ставка 94 руб., начислена премия в размере 45% заработка.
№4 Часовая тарифная ставка рабочего 100 руб., за месяц отработан 21 день по 8 ч. Рассчитать заработок рабочего, если предусмотрена выплата премии в размере 30% прямого повременного заработка.

Расчёты доплат к заработной плате

Доплаты, как правило, носят гарантированный характер и компенсируют определенные затраты. Надбавки имеют стимулирующую функцию.
Пример. Часовая тарифная ставка – 100 руб. Подросток 17 лет отработал 22 смены по 7 ч ($Т_{см}$=8 ч). Определить размер доплат и общий заработок.
Решение. Размер доплаты составит: 22*(8-7)*100=2200 руб. Общий заработок: 22*7*100+2200=17600 руб.
Дополнительное условие. Сменная норма выработки подростка 17 лет – 50 изделий. Сдельная расценка – 14 руб. за одно изделие. Отработано 22 смены по 7 ч, изготовлено 1100 изделий. Определить заработок работающего подростка с учетом доплат.
Решение. По сдельным расценкам подросток получает: 14*1100=15400 руб. Доплата за неотработанное время: 2200*(8-7)*100=2200 руб. Общий заработок составляет: 15400+2200=17600 руб.

Повышенная расценка с учетом доплаты составит 16 руб. Тогда подросток получи: 1100*16=17600 руб., где 17600-15400=2200 руб. – доплата, заложенная в расценку.

За сверхурочную работу предусмотрены законодательством доплаты (ст. 152 ТК РФ): за первые 2 ч работы не менее чем в полуторном размере (доплата в размере 50%); за последующие часы – не менее чем в двойном размере (доплата в размере 100%).

Пример. Количество рабочих дней в месяце по графику – 20, продолжительность смены 8 ч. Работник полностью отработал все рабочие дни и в один из дней был привлечен к сверхурочной работе: отработал 12 ч, т.е. переработал 4 ч. Часовая тарифная ставка – 150 руб. Определить заработок рабочего.

Решение. Заработная плата за месяц без учёта сверхурочной работы: 8*20*150=24000 руб. Оплата за первые 2 ч сверхурочных равна: 2*150*1,5=450 руб., за вторые 2ч:2*150*2=600 руб. Общий заработок: 24000+450+600= 25050 руб.

За работу в выходные и праздничные дни предусмотрена оплата: сдельщикам – не менее чем по двойным расценкам; повременщикам – не менее чем по двойным ставкам (иначе доплата в размере 100%) (ст.153 ТК РФ).

Пример. Месячная тарифная ставка рабочего 23000 руб. Месячная норма времени – 160 ч. Рабочий отработал 160 ч, в том числе 8 ч в выходной день. Определить его заработок.

Решение. Доплата за работу в выходной день составит

$\frac{23000}{160}$*8=1150 руб.

Всего заработок составит: 23000 + 1150=24150 руб.

Пример. Сдельщик, работая в выходной день, изготовил 50 единиц продукции, расценка – 50 руб. за единицу. Определить сдельный заработок в выходной день.

Решение. Сдельный заработок: 50*50*2=5000 руб.

Законодательством предусмотрены доплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ). Рекомендовано устанавливать доплату в размере не ниже 40% тарифной ставки.

Пример. В ночное время работник проработал за месяц 33 ч. Доплата установлена 40% тарифной ставки. Часовая тарифная ставка – 162 руб. Всего отработано 160 ч. Определить заработок рабочего с учетом доплат за работу в ночную смену.

Решение. Размер доплаты составит: 162*34*0,4=2203,2 руб. Общий заработок: 160*162+2203,2=25920+2203,2=28123,2 руб. Предусмотрены доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда. Используется и традиционная шкала, в зависимости от тяжести и вредности условий: тяжелые и вредные: 4;8;12% от тарифа; особо тяжелые и вреднее:16;20;24% от тарифа. Доплата устанавливается в том случае, если работник занят во вредных и опасных условиях труда не менее 50% рабочей смены.

Пример. Тарифная ставка рабочего за час работы 184 руб., а отработано 22 смены по 7,5 ч каждая, в том числе110 ч в условиях с повышенным содержанием аэрозоля, вещества 3-го класса опасности, и повышенной температуры воздуха рабочей зоны. В соответствии с аттестацией условий труда для работы на данном участке установлена доплата в размере 12% тарифной ставки. Работнику начислена премия на весь заработок в размере 30%. Определить заработную плату рабочего за месяц работы.

Решение. За месяц рабочий отработал: 22*7,5=165 ч, т.е. во вредных условиях он был занят 66,67% рабочего времени (100:165*100). Прямой повременный заработок рабочего составит: 165*184=30 360 руб. Доплата за условия труда: 30360*0,12= 3643,2 руб. Общий заработок за месяц с учетом премии: (30360+3643,2)*1,3=44204,2 руб.

Задачи

№1. Сменная норма выработки подростка 17 лет – 6 изделий. Сдельная расценка – 85 руб. за одно изделие. Отработано 23 смены по 7 ч, изготовлено 142 изделия. При условии выполнения планового задания выплачивается премия в размере 20% только на прямой сдельный заработок. Определить заработок работающего подростка с учетом доплат и премии.

№2. Количество рабочих дней в месяце по графику – 20, продолжительность смены 8 ч. Работник отработал за месяц 180 ч, в том числе сверхурочно в течение 3 дней: 2 дня – по 3 ч и 1 день – 2 ч. Остальное время отработано по производственной необходимости в выходные дни. Часовая тарифная ставка – 100 руб. Премия (50%) начисляется только на прямой повременный заработок. Определить заработок рабочего.

№3. Месячная тарифная ставка рабочего 10000 руб. Месячная норма времени – 168 ч. Рабочий отработал 176 ч, в том числе 8 ч в выходной день. Премия начисляется на весь заработок в размере 35%. Определить его заработок.

Оплата труда служащих

Оплата труда служащих организуется на основе должностных окладов (повременная система оплаты труда).

Пример. Рекламная фирма установила своим агентам заработную плату в зависимости от денежных средств, поступивших от контрагентов. Ставка трудового вознаграждения – 10%. Факторы, снижающие ставку: неправильно указан телефон, размещение рекламы с нарушением сроков, не внесены изменения, о которых просил клиент. За каждый случай ставка может снижаться от 5% до 100%. Определить заработную плату рекламных агентов по следующим данным:

Служащие	Сумма, поступившая от контрагента, руб.	Перечень и частота нарушений
Рекламный агент №1	56000	Три объявления поданы с нарушением сроков
Рекламный агент №2	74500	Дважды был неправильно указан телефон. Не внесено изменение, о котором просил клиент
Рекламный агент №3	149200	Претензий не было

Решение. Возможные проценты снижения ставок трудового вознаграждения у рекламных агентов.

У агента №1 было три нарушения, за каждое ставка снижается на 5%; общий размер снижения ставки: 5*3=15%. Ставка трудового вознаграждения агента №1 составит:

$$\frac{10*100-15}{100}=8,5\%$$

У агента №2 также было три нарушения, ставка, следовательно, также 8,5%. *У агента №3* нарушений не было, ставка не изменяется. Итак, заработок агента № 1: 56000*0,08=4760 руб. №2: 74500*0,085=6332,5 руб. №3:14920*0,1=14920 руб.

Пример. Заработная плата специалистов отдела сбыта по существующему положению растет на 0,3% за каждый процент увеличения объёма отгрузки готовой продукции. В августе было отгружено продукции на 15% больше, чем в июле. Определить

заработок руководителя группы, если его оклад в июле составлял 12500 руб.

Решение. Образуется новый плавающий оклад: 13500 * 1 +15100,3=14107,5 руб.

Задачи

№1. Фирма устанавливает своим менеджерам оклад в зависимости от товарооборота, достигнутого в их секторе в предыдущем месяце. При товарообороте в 100,0 тыс. руб. заработная плата равна 3000 руб. Каждый процент прироста товарооборота дает прирост заработной платы на 0,7%. Определить заработную плату менеджера (по каждому месяцу) по следующим данным о товарообороте на его секторе:

Январь – 150,0	Май – 115,0	Сентябрь – 195,0
Февраль – 185,0	Июнь – 150,0	Октябрь – 200,0
Март – 172,0	Июль – 170,0	Ноябрь – 180,0
Апрель – 120,0	Август – 170,0	Декабрь – 210,0

№2. Заработная плата специалистов производственного отдела растет на 1,2 % за каждый процент роста производительности труда основных производственных рабочих. Показатель производительности увеличился на 15%, определить, как изменился заработок специалиста отдела, если в прошедшем месяце он составлял 12600 руб.

№3. Определить заработок торговых агентов, если оплата их труда организуется как доля от дохода фирмы. Для первого работника она составляет 0,1%; для второго – 0,12; для третьего – 0,009%. За прошедший месяц фирмой получен доход в размере 9,5 млн.руб.

Экономическая эффективность системы премирования

При разработке любой премиальной системы обязательно обосновываются ее экономическая эффективность и размер премии. Размер премии устанавливается в процентах по отношению к фонду заработной платы работников, который будет выступать базой для начисления премии:

$$\sum \text{ФЗП}*100\%,$$

где ФЗП – фонд заработной платы.

Пример. Затраты заработной платы на 1 руб. реализованной продукции в базовом периоде составили 17 коп. В истекшем году объём реализованной продукции составлял 800 млн руб., расходы на оплату труда – 128 млн руб. Определить экономию средств на оплату труда по сравнению с базовым периодом и сумму поощрение работников при условии, что доля работников в экономии составляет 75% и 1/3 этой суммы направляется в резервный фонд.

Решение. Зарплатоемкость продукции в истекшем году:128:800=0,16 руб (или 16 коп). Таким образом, экономия в расчете на 1 руб продукции составляет 1 коп. (17-16). Определим сумму достигнутой экономии: 800*0,17-128=8 млн руб. Доля работников, т.е. средства, которые направляются на выплату премии, составляет 75%, следовательно, эффективность премиальной системы – 25%. Определим сумму средств, которая пойдет на премирование с учетом того, что 1/3 от доли работников направляется в резервный фонд: 8*0,75*2:3= 4 млн руб.

Экономическая эффективность премиальной системы характеризует ту часть экономии, которая будет оставаться предприятию. Если эффективность премиальной системы равна 30%, это значит, что 30% экономии остается предприятию, а 70% направляется на выплату премии персоналу.

В первую очередь определяется эффект премирования в денежном выражении:

$Э_{ден}=У_{дост}-У_{баз}$

где $Э_{ден}$ – эффект в денежном выражении; $У_{дост}$- достигнутый уровень показателей премирования; $У_{баз}$- базовый уровень показателей премирования.

Абсолютная эффективность системы премирования по формуле: $Э_{абсол}=Э_{ден}-$ П,

где $Э_{абсол}$ – абсолютная эффективность системы премирования; П-выплаченная премия.

$Э_{отн}=Э_{ден}/П$,

где $Э_{отн}$- относительная эффективность системы премирования.

Пример. На поощрение за повышение качества продукции израсходовано 35 млн руб. Повышение качества обеспечило снижение затрат на исправление брака в размере 42 млн руб., увеличение прибыли от реализации продукции в размере 54 млн руб. Мероприятия

потребовали увеличения текущих затрат на 30 млн руб. Определить экономическую эффективность премиальной системы. Решение. Определим прежде ту сумму экономии, которая получена в результате действия премиальной системы: 42+54-30=66 млн. руб. Предприятию остается: 66-35=31 млн. руб. Таким образом, эффективность премиальной системы составляет: 31:66*100%=46,97%

Практическое занятие. «Планирование труда»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Сущность понятия "планирование труда".
2. Показатели и планирование численности персонала.
3. Принципы планирования производительности труда.
4. Формирование средств на потребление в планах предприятий, в том числе ФОТ.
5. Планирование в социальном развитии.
6. Содержание и структура плана по труду.
7. основные составляющие плана по труду

Вопросы к контрольной работе

1. Назовите цели кадрового планирования.
2. Перечислите задачи кадрового планирования.
3. Что предполагает планирование численности кадров?
4. Как осуществляется планирование кадров.

Темы рефератов

1. Аналитический подход к планированию трудовых показателей.
2. Планирование труда в бизнес-плане.
3. Взаимосвязь трудовых показателей и их влияние на деятельность предприятия.
4. Планирование повышения эффективности труда.
5. Планирование численности персонала в соответствии со стратегией деятельности предприятия.
6. Планирование социального развития.
7. План по труду.

Задание 1

Оценить влияние факторов на прирост производительности труда в плановом периоде и рассчитать плановую производительность труда. Известно, что относительная экономия численности работающих в плановом периоде по факторам составит: увеличение технического уровня производства – 30 человек, усовершенствование организации производства, труда и управления – 15 человек, структурные сдвиги и изменение объема производства – 18 человек. В результате изменения отраслевых факторов и природных условий будет наблюдаться относительное увеличение численности работников – на 16 человек. Объем производства в отчетном году равен 32 283,4 тыс. руб, в плановом году – 34 785,3 тыс. руб. Численность работающих в отчетном году составляет 775 человек.

Задание 2

Описание ситуации

В данной ситуации рассматриваются возможности различных источников и путей покрытия дополнительной потребности в персонале.

Перед тем как организации выйти с предложением о вакансии на рынок труда, необходимо заранее сформировать «плюсы» и «минусы» каждого из источников.

Постановка задачи

На первом этапе, используя метод «мозгового штурма», следует сгруппировать основные источники предложения рабочей силы на рынке труда и обсудить вопросы, касающиеся каждого из источников.

На втором этапе группа студентов разбивается на подгруппы соответственно сформированным источникам и дается задание каждой подгруппе кратко обсудить и записать «за» и «против» использования каждого источника.

На третьем этапе рассматриваются результаты обсуждения каждой из подгрупп.

Методические указания

Этап 1. Группировка источников покрытия дополнительной потребности в персонале может выглядеть следующим образом:

1.объявления (в любых средствах массовой информации);

2.агенства (любое агентство, государственное или частное, деятельность которого заключается в направлении людей на работу через определение подходящих кандидатов для заполнения имеющихся вакансий);

3.контакты (наем через своих сотрудников, через круг личных и деловых знакомств);

4.прямой подход (обращение кандидата в организацию, не всегда связанное напрямую с наличием в ней вакансии в данный момент времени).

Вопросы, которые следует обсудить:

1.Какой процент предложений может быть получен благодаря каждому из источников?

2.Какая разница между данными источниками?

3.Для привлечения какого персонала служит в большей степени каждый из источников?

Этап 2. Предлагаемые аргументы «ЗА» и «ПРОТИВ»:

Объявления

«ЗА»	«ПРОТИВ»
быстрота публикаций	сильная конкуренция
гибкость размера объявления	нет специализации
концентрированность в определенных географических областях	приходится платить за тех, кому информация не интересна
трудно игнорировать	длительный срок публикации
широкие возможности выбора	плата за обращение к тем, кому это не нужно
может достичь тех, кто не активно ищет работу	
источник знания средне рыночной заработной платы	

Агентства

«ЗА»	«ПРОТИВ»
Быстрота поиска	возможное нарушение
Возможность замены кандидата, не прошедшего испытательный Срок	конфиденциальности
	увеличение затрат на подбор персонала
набор профессиональных независимых кандидатов	возможная «утечка» персонала
	расходы являются затратной частью
Получение оперативной информации о состоянии рынка	
Возможность получения скидок	
Гуманный подход к сокращенному персоналу	
Отсутствие судебных дел	
Повышается имидж организации	

Контакты

«ЗА»	«ПРОТИВ»
Хорошее знание кандидатов	ограниченные возможности выбора
Низкие затраты на привлечение	возможность появления «запанибратства»
	Формальная оценка при найме и, Как правило, низкие
	Прогностические результаты
	Минимальный соревновательный Характер

Прямой подход

«ЗА»	«ПРОТИВ»
Целенаправленный характер поиска кандидата	затраты времени на не всегда результативные действия

Упреждающий характер низкая конкуренция

Организация может и не понимать, что у нее есть вакансия, пока не появится кандидат.

Этап 3. Совместное обсуждение полученных аргументов «за» и «против» использования тех или иных источников покрытия дополнительной потребности в персонале, принятие решений – в какой из ситуаций эффективнее обращение к тому или иному источнику.

В рабочих тетрадях студенты пишут вывод.

Дом. задание:

Тема «Планирование работы с персоналом организации».

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html

3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Отчетность и аудит в трудовой сфере»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Контрольные вопросы

1. Аудит. Дайте определение.
2. Этапы аудиторской проверки персонала.
3. В чем состоит значение аудиторских стандартов?
4. Как регулируется деятельность аудиторов?
5. Каково назначение аудита в трудовой сфере.
6. Назовите и охарактеризуйте этапы проведения аудита в трудовой сфере.
7. Полный аудит. Дайте определение.

8. Что такое локальный аудит?
9. Дайте определение понятию тематический аудит.
10. Когда применяется экспериментальный план социологического исследования?

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Принципы аудиторской проверки персонала.
2. Основные направления аудита персонала.
3. Показатели аудита персонала.
4. Методов проведения проверки и анализа,
5. Сущность аудита.
6. Направления проведения аудита в трудовой сфере.

Вопросы к контрольной работе

1. Для чего нужен организационный аудит.
2. Перечислите объекты организационного аудита.
3. Виды аудита.

Темы рефератов

1. Организационно-кадровый аудит.
2. Стандартизация и аудит системы управления организации.
3. Проблемы организационного аудита.
4. Основные проблемы развития аудита в ЛНР.
5. Основные проблемы развития аудита в России.
6. Проблемы регулирования аудиторской деятельности.
7. Методы проведения аудита в трудовой сфере.
8. Инфраструктура аудита в трудовой сфере.
9. Способы получения социологической информации.

Задача 1

Кондитерская фабрика расторгла договор со своими аудиторами и пригласила вашу фирму быть ее аудитором. Требуется определить, что вы будете делать в этом случае.

Задача 2

В течение нескольких лет организация - клиент обращается к услугам одной и той же аудиторской фирмы для подтверждения годовой отчетности. В течение всего времени взаимоотношений в проверках участвует одна и та же бригада аудиторов, сотрудники которой из года в год специализируются на аудите конкретных, «своих» участков (основные средства, товары и т.д.). Требуется определить, каковы недостатки и преимущества сложившейся ситуации.

Задача 3

Чтобы взять в банке кредит, организация-клиент обращается к своему аудитору с просьбой выступить в качестве поручителя. Требуется определить, как следует поступить аудитору.

Задача 4

Аудит организации-клиента проводят два аудитора, один из которых является близким другом ее директора.
Требуется прокомментировать возможные проблемы.

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Политика доходов и уровень жизни населения»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Контрольные вопросы

1. Какие международные нормы и стандарты оценки уровня жизни Вы знаете?
2. Классификация показателей уровня жизни.
3. Индекс стоимости жизни.
4. Доход населения.
5. Классификация доходов.
6. Как формируются доходы?
7. Дайте определение понятию уровень жизни.
8. Какие факторы его определяют? Охарактеризуйте.
9. Какие показатели оценки уровня жизни вам известны?

Вопросы к контрольной работе

1. Уровень жизни. Дайте определение.
2. Перечислите уровни жизни.
3. Компоненты уровня жизни.
4. Факторы, которые определяют уровень жизни.

Темы рефератов

1. Показатели уровня жизни.
2. Методы оценки показателей уровня жизни.
3. Международные нормы и стандарты оценки уровня жизни.
4. Состав компонентов уровня жизни в концепции ООН.
5. Состав компонентов уровня жизни в концепции СССР.
6. Состав компонентов уровня жизни в шведской модели.
7. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни.
8. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда.
9. Источники формирования и структура доходов населения.

Творческое задание

Какие факторы определяют уровень жизни населения Российской Федерации?

Задача

Оборот розничной торговли в отчетном году 72 300 тысяч рублей. Денежные доходы населения, обслуживаемого потребительским обществом в отчетном году 119 200 тысяч рублей. В планируемом году денежные доходы населения возрастут на 18%, а процент охвата денежных доходов населения оборотом розничной торговли в планируемом году увеличится на 2,8%. Определите план оборота розничной торговли по потребительскому обществу на планируемый год.

Решение**.**
Ну а теперь ожидаемые бессмысленные манипуляции с цифрами, не имеющие практического значения.

Текущий "процент охвата"
72 300 / 119 200 x 100% = 60,65%

Будущие денежные доходы населения
119 200 * 1,18 = 140 656

Новый "процент охвата"
60,65% + 2,8% = 63,45%

Плановый товарооборот
140 656 * 0,6345 = 89 246 рублей

Задача

Номинальная заработная плата увеличилась в 1,1 раза, а цена на потребительские товары увеличилась на 4%. Определите рост реальной заработной платы.

Задача. Расчёт коэффициента Джини

Определите коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) по данным о распределении общего объёма денежных доходов населения РФ за 2014 и 2015 годы (по материалам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и макроэкономического показателя среднедушевых денежных доходов населения, в процентах).

Показатели

Денежные доходы - всего

в том числе по 20%-м группам населения:

Первая (с наименьшими доходами)

Вторая

Третья

Четвёртая

Пятая (с наибольшими доходами)

Решение:

Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) рассчитывается по формуле:

$$К_G = 1 - 2\sum_{i=1}^{n} x_i \operatorname{cum} y_i + \sum_{i=1}^{n} x_i\, y_i$$

где

x_i - доля населения, принадлежащая к i-й социальной группе в общей численности населения;

y_i - доля доходов, сосредоточенная у i-й социальной группы населения;

n - число социальных групп;

$\operatorname{cum} y_i$ - кумулятивная доля дохода.

Составим таблицу расчётных данных:

Составим таблицу расчётных данных:

Год	Социальная группа населения	Доля населения, xi	Доля в общем объёме денежных доходов, yi	Ра

				Кумулятивная доля доходов yi
2014	1	0,2	0,052	0,052
	2	0,2	0,099	0,151
	3	0,2	0,149	0,300
	4	0,2	0,226	0,526
	5	0,2	0,474	1,000
	Итого	1,0	1,000	-
2015	1	0,2	0,053	0,053
	2	0,2	0,100	0,153
	3	0,2	0,151	0,304
	4	0,2	0,226	0,530
	5	0,2	0,470	1,000
	Итого	1,0	1,000	-

Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) в России

- в 2014 году составил:

$K_G = 1 – 2 * 0,4058 + 0,2 = 0,3884$

- в 2015 году составил:

$K_G = 1 – 2 * 0,408 + 0,2 = 0,3840$

Снижение коэффициента Джини в 2015 году по сравнению с 2014 годом свидетельствует об уменьшении неравенства в распределении доходов в стране.

Задача. Имеются следующие данные по стране, тыс. человек:

Показатели	Кол -
На начало года	
1.Численность населения	13500
В течении года	
2. Родилось	1720

3. Умерло	2350
В том числе детей в возрасте до 1года	205
4.Выбыло из страны на другое место жительства	612
5.Прибыло из других стран на постоянное жительство	700
6.Зарегистрированно браков, тыс. штук.	799

Кроме того известно, что в рассматриваемом периоде число занятых в экономике составляло 68000 тыс. человек, а численность безработных – 8% от числа занятых. Доля женщин в возрасте от 15 до 49 в среднегодовой численности населения составляет 25%.

Определить:

1. Среднюю численность населения страны.
2. Коэффициент рождаемости, смертности и естественного движения.
3. Коэффициент прибытия, выбытия и миграции.
4. Коэффициент брачности, специальный коэффициент рождаемости, коэффициент младенческой смертности.
5. Коэффициент экономической активности населения, занятости и безработицы.

Решение:

1. Определяем численность населения на конец года:

$S_к = S_н + N_t – M_t + П_t – B_t$, где

$S_н$ - численность населения на начало года t;

N_t – численность родившихся в году t;

M_t – численность умерших в году t;

$П_t$ – численность прибывших на данную территорию в году t;

B_t – численность выбывших с данной территории в году t;

$S_к = 135000 + 1702 – 2350 – 612 + 700 = 134440$ тыс. человек

- рассчитаем среднюю численность населения:

$$\frac{135000 + 134440}{2} = 134720$$ тыс. человек

2. Коэффициент рождаемости рассчитывается по формуле:

$$\frac{количество\ родившихся}{средняя\ численность} * 1000 = \frac{1720}{134720} * 1000 = 12{,}63$$

- коэффициент смертности определяем:

$$\frac{количество\ умерших}{средняя\ численность} * 1000 = \frac{2350}{134720} * 1000 = 17{,}44$$

- коэффициент естественного движения определяем:

$$\frac{количество\ родившихся - количество\ умерших}{средняя\ численность} * 1000 = \frac{1720 - 2350}{134720} * 1000 = -4{,}81$$

3. Коэффициент прибытия рассчитывается:

$$\frac{количество\ прибывших}{средняя\ численность} * 1000 = \frac{700}{134720} * 1000 = 5{,}20$$

- коэффициент выбытия рассчитывается:

$$\frac{количество\ выбывших}{средняя\ численность} * 1000 = \frac{612}{134720} * 1000 = 4{,}54$$

- коэффициент миграции рассчитывается:

$$\frac{количество\ прибывших - количество\ выбывших}{средняя\ численность} * 1000 = \frac{700 - 612}{134720} * 1000 = 0{,}66$$

4. Коэффициент брачности определяется по формуле:

$$\frac{количество\ заключённых\ браков}{средняя\ численность} * 1000 = \frac{799}{134720} * 1000 = 5{,}93$$

- специальный коэффициент рождаемости определяем:

- количество женщин в возрасте от 15 до 49 лет:

$$\frac{134720 * 25\%}{100\%} = 33680$$ тыс. человек

- специальный коэффициент рождаемости:

$$\frac{количество\ родившихся}{средняя\ численность\ женщин\ в\ возрасте 15-49 лет} = \frac{1702}{33680} = 0{,}05$$

- коэффициент младенческой смертности определяем:

$$\frac{количество\ умерших\ детей\ в\ возрасте\ до 1 года}{количество\ родившихся\ в\ отчётном\ году} = \frac{205}{1702} = 0{,}12$$

5. Коэффициент экономической активности населения:

Экономически активное население включает две категории – занятых и безработных.

Численность безработных от числа занятых составляет:

$$\frac{55700 * 8\%}{100\%} = 4456$$ тыс. человек

Коэффициент экономической активности населения определяется как соотношение между численностью экономически активного населения и численностью всего населения страны:

$$\frac{численность\ экономически\ активного\ населения}{средняя\ численность} = \frac{55700 + 4456}{134720} = 0{,}45$$

- коэффициент занятости населения:

$$\frac{количество\ занятых}{численность\ экономически\ активного\ населения} = \frac{55700}{60156} = 0{,}93$$

- коэффициент безработицы:

$$\frac{количество\ безработных}{численность\ экономически\ активного\ населения} = \frac{4456}{60156} = 0{,}07$$

Вывод:

Таким образом, по итогам анализа можно сделать следующие выводы:

1. Численность населения на конец года составила 134440 тыс. человек, что на 560 тыс. человек меньше, чем на начало года;
2. Коэффициент рождаемости равен 12,63 и меньше коэффициента смертности равного 17,44;

3. Коэффициент естественного движения имеет отрицательное значение - 4,81;
4. Коэффициент прибытия равен 5,20, что больше, чем коэффициент выбытия - 4,54 на 0,66, то есть коэффициент миграции составляет 0,66;
5. Невысокий коэффициент брачности и составляет 5,93;
6. Специальный коэффициент рождаемости составляет 0,05, а коэффициент младенческой смертности равен 0,12;
7. Численность экономически активного населения составляет 60156 тыс. человек, а коэффициент экономической активности населения равен 0,45, что ниже половины средней численности населения;
8. Положительно, что в составе экономически активного населения всего 7% безработных.

Задача.

Для базисного года имеются следующие данные о распределении домохозяйств по среднедушевому денежному доходу:

Среднедушевой денежный доход в год на 1 домохозяйство, руб.	**Число домохозяйств, тыс. штук.**
До 4000	1150
4000-8000	4280
8000-12000	7620
12000-16000	7900
16000-20000	13470
20000-24000	9500
24000-28000	4560
Свыше 28000	2000

Кроме того известно, что в отчётном году среднедушевой доход в год на 1 домохозяйство в целом по стране увеличился на 25% (в сопоставимых ценах), а динамика потребления в среднем на одного члена домохозяйства в год имеет вид:

Показатель	**Базисный год**	**Отчёт**
Потребление в год кг.:		
хлеба	150	1

мяса	49	5
макарон	13	1

Определить:

1. Среднедушевой денежный доход в год на 1 домохозяйство в целом по стране (для базисного и отчётного года).
2. Модальный и медианный доход.
3. Структуру распределения домохозяйств по среднедушевому денежному доходу.
4. Децильный коэффициент дифференциации доходов домохозяйств.
5. Коэффициент эластичности потребления каждого вида продуктов питания (хлеба, мяса и макарон) от дохода.

Решение:

1. Определяем среднедушевой доход в год на 1 домохозяйство в целом по стране для базисного года по формуле средней арифметической взвешенной:

$$\overline{x} = \frac{\sum x_i * f}{\sum f}$$

$$\overline{x} = \frac{\frac{0+4000}{2}*1150 + \frac{4000+8000}{2}*4280 + \frac{8000+12000}{2}*7620 + \frac{12000+16000}{2}*79000 + \frac{16000+20000}{2}*13470 + \frac{20000+24000}{2}*9500 + \frac{24000+28000}{2}*4560 + \frac{28000+32000}{2}*2000}{50480}$$

руб.

2. Определяем среднедушевой доход в год на 1 домохозяйство в целом по стране для отчётного года:

$$\overline{x}_{отч} = \frac{16735*125\%}{100\%} = 20919 \text{ руб.}$$

3. Вычисляем модальный и медианный доходы:

Модой называется чаще всего встречающийся элемент.

Медиана это величина, которая делит численность упорядоченного вариационного ряда на две равные части.

- рассчитываем модальный доход по формуле:

$$M_0 = \mathrm{X}_{\mathrm{M0}} + \left[i_{\mathrm{M0}} \frac{f_{\mathrm{M0}} - f_{\mathrm{M0-1}}}{\left(f_{\mathrm{M0}} - f_{\mathrm{M0-1}} \right) + \left(f_{\mathrm{M0}} - f_{\mathrm{M0+1}} \right)} \right]$$

$$M_0 = 16000 + 4000 * \frac{(13470 - 7900)}{(13470 - 7900) + (13470 - 9500)} = 16000 + 2335 = 18335 \text{ руб.}$$

- рассчитаем медианный доход по формуле:

$$M_E = \mathrm{X}_{\mathrm{Me}} + \left[\imath_{\mathrm{Me}} \frac{\sum \mathrm{f} - \mathrm{S}_{\mathrm{Me-1}}}{\mathrm{f}_{\mathrm{Me}}} \right]$$

$$M_e = 16000 + 4000 * \frac{\frac{50480}{2} - (7900 + 4280)}{13470} = 16000 + 3878 = 19878 \text{ руб.}$$

4. Структура распределения домохозяйств по среднедушевому денежному доходу принимает вид:

Среднедушевой денежный доход в год на 1 домохозяйство, руб.	**Число домохозяйств, тыс. штук**	**Удельн**
до 4000	1150	2
4000-8000	4280	8
8000-12000	7620	15
12000-16000	7900	15
16000-20000	13470	26
20000-24000	9500	18
24000-28000	4560	9
свыше 28000	2000	3
ИТОГО:	50480	1

5. Определяем децильный коэффициент дифференциации доходов домохозяйств:

$$K_d = \frac{12000}{20000} = 0,6$$

6. Коэффициент эластичности потребления каждого вида продуктов питании (хлеба, мяса и макарон) от дохода:

$$Э = \frac{\Delta y}{\Delta x} * \frac{x}{y}$$, где

Э- коэффициент эластичности; Δy - прирост потребления на душу населения; Δx - прирост дохода на душу населения; *x*- среднедушевой доход в базисном году; *y* – среднедушевое потребление в базисном году.

- эластичности потребления хлеба от дохода составит:

$$Э_{хлеба} = \frac{184-150}{20919-16735} * \frac{16735}{150} = \frac{34}{4184} * 111,57 = 0,91$$

- эластичности потребления мяса от дохода составит:

$$Э_{мяса} \frac{58-49}{20919-16735} * \frac{16735}{49} = \frac{9}{4184} * 341,53 = 0,73$$

- эластичности потребления макарон от дохода составит:

$$Э_{макарон} = \frac{16-13}{20919-16735} * \frac{1675}{13} = \frac{3}{4184} * 1287,31 = 0,92$$

Вывод:

Таким образом, выявлено следующее:

1. Среднедушевой доход в год на 1 домохозяйство в целом по стране для базисного года составил 16735 руб., в отчётном году он увеличился на 25% и стал равен 20919 руб.;
2. Модой называется чаще всего встречающийся элемент и по нашей задаче модальный доход равен 18335 руб.
3. Медиана – это величина, которая делит численность упорядоченного вариационного ряда на две равные части. Медианный доход равен 19878 руб.;

4. По структуре распределения домохозяйств можно сделать вывод, что наибольший процент составляют домохозяйства со среднедушевым доходом:

   - от 8000-12000-15,10%

   - от 12000-16000- 15,65%;

   - от 16000-20000-26,68%;

   - от 20000-24000-18,82%.

5. Децильный коэффициент дифференциации доходов домохозяйств- это отношение максимального денежного у 10% наименее обеспеченного населения и минимального денежного дохода у 10% наиболее обеспеченного населения и равен 0,6;
6. Коэффициент эластичности потребления от дохода составили:

   - хлеба – 0,91;

   - мяса – 0,73;

   - макарон – 0,93.

Задача 3.

Имеются следующие данные о продажах одноимённого продукта на 3 рынках.

Рынок	**Цена за единицу продукта**			**Объём продаж**	
	1 квартал	**2 квартал**	**3 квартал**	**1 квартал**	**2 кварт**
A	53	52	49	93	86
B	50	51	55	107	111
C	54	56	50	97	94

Определить:

1. Индивидуальные индексы цен, цепные и базисные.
2. Агрегатные индексы цен Паше: цепные и базисные.
3. Показать взаимосвязь между цепными и базисными индексами.
4. Индекс переменного и постоянного состава, а также индекс структурных сдвигов.

5. Абсолютные приросты товарооборота за счёт изменений цен и объёмов продаж.

   (в качестве базисного периода принят 1 квартал, отчётного – 3 квартал).

Решение:

1. определяем индивидуальный индекс цен по формуле:

$$i_p = \frac{p_i}{p_0}$$

Индивидуальный индекс цен характеризует изменение цены одного определённого товара в текущем периоде по сравнению с базисным или предыдущим.

а) цепные индексы цен по рынку А:

$$i_1 = \frac{p_2}{p_1} = \frac{52}{53} = 0.98; \quad i_2 = \frac{p_3}{p_2} = \frac{49}{52} = 0.94;$$

- цепные индексы цен по рынку В:

$$i_1 = \frac{p_2}{p_1} = \frac{51}{50} = 1{,}02; \quad i_2 = \frac{p_3}{p_2} = \frac{55}{51} = 1{,}08;$$

- цепные индексы цен по рынку С:

б) базисные индексы цен по рынку А:

$$i_1 = \frac{p_1}{p_0} = \frac{52}{53} = 0{,}98; \quad i_2 = \frac{p_2}{p_0} = \frac{49}{53} = 0{,}92;$$

- базисные индексы цен по рынку В:

$$i_1 = \frac{p_1}{p_0} = \frac{51}{50} = 1{,}02; \quad i_2 = \frac{p_2}{p_0} = \frac{55}{50} = 1{,}10;$$

- базисные индексы цен по рынку С:

$$i_1 = \frac{p_1}{p_0} = \frac{56}{54} = 1{,}04; \quad i_2 = \frac{p_2}{p_0} = \frac{50}{54} = 0{,}93;$$

2. Рассчитываем агрегатные индексы цен Паше по формуле:

При построении агрегатного индекса цен, который в условиях рыночной экономики является наиболее широко распространённым показателем инфляции, исходя из тех же предпосылок, что и при построении индекса физического объёма продукции.

Индекс цен – это индекс качественного показателя. Индексируемой величиной будет цена товара, так как этот индекс характеризует изменение цен. Весом будет выступать количество произведённых товаров. Умножив цену товара на его количество, получаем величину, которую можно суммировать и которая представляет собой показатель, соизмеримый с другими подобными ему величинами.

Индекс цен определяется по следующей формуле:

$$I_p = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum p_0 q_1},$$

где в числителе дроби – фактическая стоимость продукции текущего периода, а в знаменателе – условная стоимость тех же товаров в ценах базисного периода.

Индекс показывает, во сколько раз возросла (уменьшилась) стоимость продукции из-за снижения цен, или сколько процентов составляет рост (снижение) стоимости продукции в результате изменения цен.

а) цепные агрегатные индексы цен Паше:

- $I_{p1} = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum p_0 q_1} = \frac{52*86+51*111+56*94}{53*86+50*111+54*94} = \frac{15397}{15184} = 1{,}01;$
- $I_{p2} = \frac{\sum p_2 q_2}{\sum p_1 q_2} = \frac{49*88+55*112+50*99}{52*88+51*112+56*99} = \frac{15422}{15832} = 0{,}97;$,

б) базисные агрегатные индексы цен Пааше:

- $I_{p1} = \frac{\sum p_1 q_0}{\sum p_0 q_0} = \frac{52*93+51*107+56*97}{53*93+50*107+54*97} = \frac{15725}{15517} = 1{,}01;$
- $I_{p2} = \frac{\sum p_2 q_0}{\sum p_0 q_0} = \frac{49*93+55*107+50*97}{53*93+50*107+54*97} = \frac{15292}{15517} = 0{,}98;$

3. Базисные и цепные индексы имеют определённое значение в экономическом анализе. Первые характеризуют изменение явлений за длительный период времени по отношению к какой-либо одной отправной точке. В том же случае, когда возникает необходимость следить за текущими изменениями явлений, применяют цепные индексы.

Если базисные и цепные индексы охватывают один и тот же период, между ними возникает определённая взаимосвязь: произведение цепных индексов равно базисному.

а) взаимосвязь между индивидуальными индексами:

- рынок А: 0,98*0,94=0,92;

- рынок В: 1,02*1,08=1,10;

-рынок С: 1,04*0,88=0,93.

б) взаимосвязь между агрегатными индексами Паше: 1,01*0,97=0,98.

4. Постоянные и переменные веса агрегатных индексов. При вычислении индекса за два периода вопрос о весах сводится к выбору между базисным и отчётным периодами. На практике приходится иметь дело не только с двумя, но и с большим числом периодов. Если индексы исчисляются за несколько периодов, то для всех них могут быть приняты одни и те же веса- индексы с постоянными весами, или же для каждого периода свои веса- индексы с переменными весами.

Возможны четыре типа индексов:

1. Общие базисные индексы цен с постоянными (базисными) весами:

$$I_{n/0} = \frac{\sum p_n q_0}{\sum p_0 q_0}$$

В данных индексах цены каждого последующего периода сопоставляются с ценами базисного и взвешиваются на одно и то же количество товаров, проданных в базисном периоде. Полученные показатели характеризуют изменение цен по сравнению с начальным периодом, но не отражают изменения в структуре проданных товаров.

- $$I_{p1} = \frac{\sum p_1 q_0}{\sum p_0 q_0} = \frac{52*93+51*107+56*97}{53*93+50*107+54*97} = \frac{15725}{15517} = 1.01;$$

-

2. Общие базисные индексы цен с переменными (отчётными) весами:

$$I_{n/0} = \frac{\sum p_n q_n}{\sum p_0 q_0}$$

В этих индексах цены каждого последующего периода сравниваются с ценами базисного периода, но в качестве весов берётся каждый раз количество товаров отчётного периода.

В вычисленных индексах находят отражение как изменения цен по сравнению с начальным (базисным) периодом, так и изменения структуры проданных товаров.

- $$I_{p1} = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum p_0 q_0} = \frac{52*86+51*111+56*94}{53*93+50*107+54*97} = \frac{15397}{15517} = 0{,}992;$$

- $$I_{p2} = \frac{\sum p_2 q_2}{\sum p_0 q_0} = \frac{49*88+55*112+50*99}{53*93+50*107+54*97} = \frac{15422}{15517} = 0{,}994;$$

3. Общие цепные индексы цен с постоянными весами:

$$I_{n/(n-1)} = \frac{\sum p_n q_0}{\sum p_{n-1} q_0}$$

Эта группа индексов получается путём сопоставления цен каждого последующего периода с предыдущим, взвешенных на одно и то же количество товаров, проданных в базисном периоде. Эти индексы отражают изменения цен каждого периода по сравнению с предыдущим, но не отражают изменения в структуре проданных товаров.

- $$I_{p1} = \frac{\sum p_1 q_0}{\sum p_0 q_0} = \frac{52*93+51*107+56*97}{53*93+50*107+54*97} = \frac{15725}{15517} = 1{,}01;$$

- $$I_{p2} = \frac{\sum p_2 q_0}{\sum p_1 q_0} = \frac{49*93+55*107+50*97}{52*93+51*107+56*97} = \frac{15292}{15725} = 0{,}97;$$

4. Общие цепные индексы цен с переменными весами:

$$I_{n/(n-1)} = \frac{\sum p_n q_n}{\sum p_{n-1} q_n}$$

Эти индексы получены путём сопоставления цен каждого последующего периода с предыдущим, но взвешенных в каждом случае на количество товаров отчётного периода.

- $$I_{p1} = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum p_0 q_1} = \frac{52*86+51*111+56*94}{53*86+50*111+54*94} = \frac{15397}{15184} = 1{,}01;$$

- $$I_{p2} = \frac{\sum p_2 q_2}{\sum p_1 q_2} = \frac{49*88+55*112+50*99}{52*88+51*112+56*99} = \frac{15725}{15517} = 0{,}97;$$

5. Под индексом структурных сдвигов понимают индекс, характеризующий влияние изменения структуры изучаемого явления на динамику среднего уровня этого явления. Индекс определяется по формуле (при изучении изменения среднего уровня этого явления).

$$I_{cc} = \frac{\sum p_0 q_1}{\sum q_1} : \frac{\sum p_0 q_0}{\sum q_0} = \frac{\sum p_0 q_1}{\sum p_0 q_0} : \frac{\sum q_1}{\sum q_0},$$ где

I_{cc}- индекс структурных сдвигов.

$$I_{cc} = \frac{\sum p_0 q_1}{\sum p_0 q_0} : \frac{\sum q_1}{\sum q_0} = \frac{53*88+50*112+54*99}{53*93+50*107+54*97} : \frac{88+112+99}{93+107+97} = \frac{15610}{15517} : \frac{265}{297} = \frac{15610}{15517} * \frac{297}{265} = 1{,}13$$

6. Абсолютные приросты товарооборота за счёт изменений цен и объёмов продаж:

а) рынок А:

- товарооборот базисного периода- 1 квартал: 53*93=4929 тыс.руб.;

- товарооборот отчётного периода- 3 квартал: 49*88=4312 тыс. руб.;

- товарооборот пересчитанных в ценах базисного: 53*88=4664 тыс. руб.

- абсолютный прирост:

  - за счёт снижения объёма продаж товарооборот снизился на:

4664-4929=-265 тыс. руб.;

- за счёт снижения цен товарооборот снизился на:

4312-4664=-352 тыс. руб.;

- общее снижение товарооборота составило: 4312-4929=-617 тыс. руб.

б) рынок В:

- товарооборот базисного периода- 1 квартал: 50*107=5350 тыс. руб.;

- товарооборот отчётного периода- 3 квартал: 55*112=6160 тыс. руб.;

- товарооборот пересчитанных в ценах базисного: 50*112=5600 тыс. руб.;

- абсолютный прирост:

- за счёт увеличения объёма продаж товарооборот вырос на:

5600-5350=+250 тыс. руб.;

- за счёт увеличения цен товарооборот вырос на:

6160-5600=+560 тыс. руб.;

- общее увеличение товарооборота составило: 6160-5350=+810тыс. руб.

в) рынок С:

- товарооборот базисного периода- 1 квартал: 54*97=5238 тыс. руб.;

- товарооборот отчётного периода- 3 квартал: 50*99=4950 тыс. руб.;

- товарооборот пересчитанных в ценах базисного: 54*99=5346 тыс. руб.;

- абсолютный прирост:

- за счёт увеличения объёма продаж товарооборот вырос на:

5346-5238=+108 тыс. руб.;

- за счёт снижения цен товарооборот уменьшился на:

4950-5346=-396 тыс. руб.;

- общее снижение товарооборота составило: 4950-5238=-288 тыс. руб.

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.
Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/
2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Социальная защита работников»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Контрольные вопросы

1. Назовите причины неравенства и имущественного расслоения по доходам.
2. Под влиянием каких факторов складывается дифференциация денежных доходов работников?
3. Что такое коэффициент Джинни?
4. Что показывает децильный коэффициент?
5. Назовите и охарактеризуйте отрицательные последствия инфляции.
6. Перечислите составляющие системы компенсационных мер.
7. Какими элементами определяется система социально-трудовых отношений на уровне организации.
8. Что такое социальная защита населения.
9. Трудности системы социальной защиты.
10. Перечислите принципы формирования новой системы социальных гарантий.

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Принципы выбора модели социальной защиты в различных экономических системах.
2. Принципы формирования новой системы социальных гарантий.
3. Критерии социальной защиты.
4. Гарантии системы социальной защиты работников.

5. Трудности, с которыми сталкивается система социальной защиты работников.
6. Характеристика социальные гарантий на государственном уровне, на территориальном (муниципальном) уровне.
7. Социальные фонды предприятий.

Темы рефератов

1. Дифференциация доходов различных социальных групп.
2. Влияние инфляции на уровень жизни населения.
3. Принципы формирования новой системы социальной защиты работников.
4. Система социальной защиты.
5. Критерии социальной защиты.
6. Элементы системы социально-трудовых отношений на уровне организации.

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html

3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Регулирование социально-трудовых отношений»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятию социально-трудовые отношения.
2. Когда появился данный термин?
3. Какие формы критерии оценки социально-трудовых отношений вы знаете?

4. Какие типы критерии оценки социально-трудовых отношений вам известны?
5. Охарактеризуйте их.
6. Охарактеризуйте жизненный цикл человека.
7. Как определяется тип социально-трудовых отношений?
8. Что такое качеством трудовой жизни?
9. Как оцениваются условия труда?
10. Как формируется система социально-трудовых отношений?
11. Какие инструменты регулируют социально-трудовые отношения?

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Особенности формирования и развития социально-трудовых отношений.
2. Критерии оценки социально-трудовых отношений.
3. Формирование системы социально-трудовых отношений.
4. Инструменты, регулирующие социально-трудовые отношения.
5. Типы социально-трудовых отношений, их особенности и условия формирования.
6. Правовое регулирование социально-трудовых отношений.
7. Социальная политика государства и его влияние на развитие социально-трудовых отношений.

Вопросы к контрольной работе

1. Типы социально-трудовых отношений. Их характеристика.
2. Показатели оценки социально-трудовых отношений.
3. Структура субъектов социально-трудовых отношений.

Темы рефератов

1. Сущность социально-трудовых отношений.
2. Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений.
3. Показатели оценки социально-трудовых отношений.
4. Критерии оценки социально-трудовых отношений.
5. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.
6. Теория формирования и развития социально-трудовых отношений.

Задание. Составить и решить кроссворд.

По горизонтали

3 Данная модель системы СТО предусматривает преобладание принципа долгосрочного найма работника

5 Субъект СТО, который выполняет функции гаранта, регулятора и контролера для создания социальных гарантий наемным работникам

7 Трехстороннее сотрудничество в СТО

8 Уровень СТО, на котором, кроме государства, действуют объединения наемных работников и работодателей

10 Вид патернализма, который предусматривает монопольную роль государства в СТО

11 Методы регулирования СТО, связанные с проведением различных консультаций, переговоров между сторонами СТО

13 Вид СТО, которые возникают внутри коллектива – между работниками или между коллективом и работником

14 Вид СТО, которые возникают между различными коллективами, социальными организациями, группировками

15 Граждане, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие для работы одного или несколько наемных работников

По вертикали

1 Двухстороннее сотрудничество в СТО

2 Вид СТО, которые проявляются в общении людей не как личностей, а как представителей социальных классов

4 Профессиональные организации наемных работников, которые представляют права и интересы наемных работников на рынке труда

6 Один из типов СТО, который отражает необоснованное ограничение прав субъектов СТО

9 СТО, которые возникают между конкретными работниками или между руководителем и подчиненным

12 Один из типов СТО, который отражает столкновение интересов субъектов СТО, вызванное противоположностью их целей, мнений и взглядов

Творческое задание

Развитие форм собственности и их влияние на характер социально-трудовых отношений.

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html
3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Развитие социального партнерства»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Контрольные вопросы

1. Социальное партнерство. Дайте определение.
2. Какова роль социального партнерства?
3. Объект системы социального партнерства.
4. Каковы субъекты социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений?
5. Перечислите принципы социального партнерства.
6. Охарактеризуйте основные принципы социального партнерства.
7. В чем заключается информационное обеспечение трудового посредничества?
8. Какие проблемы развития социального партнерства вам известны?

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Основные принципы социального партнерства.
2. Объект системы социального партнерства.
3. Субъект социального партнерства.
4. Принципы как элемент системы социального партнерства.

Темы рефератов

1. Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений.
2. Основные принципы и система социального партнерства.
3. Элементы системы социального партнерства.
4. Информационное обеспечение трудового посредничества.
5. Проблемы развития социального партнерства и пути их решения.

Творческое задание

Пути решения проблемы развития социального партнерства.

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html

3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Практическое занятие. «Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений»

Цель занятия: помочь обучающимся систематизировать, закрепить и углубить знания теоретического характера.

Задачи занятия:

- обеспечение комплексного подхода по изучению дисциплины;
- решение практических задач;
- помочь студентам закрепить теоретические знания, приобретенные на лекциях и в результате самостоятельной работы.

Контрольные вопросы

1. Какова роль МОТ в развитии социального партнерства?
2. Что такое социальное партнерство?
3. Какие направления работы МОТ и ее органов Вам известны?
4. Какие основные функции МОТ?
5. Какие программы были разработаны. МОТ для улучшения условий функционирования социально-трудовых отношений?

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Основные цели МОТ в сфере занятости.
2. Структура МОТ и её основополагающие документы.
3. Главные цели МОТ.

Вопросы к контрольной работе

1. Основные задачи МОТ.
2. Основная форма и методы работы МОТ.

Темы рефератов

1. Структура МОТ.

2. Цели и задачи МОТ.
3. Форма и методы работы МОТ.
4. Направления работы МОТ и ее органов.
5. Основные цели МОТ в сфере занятости.
6. Основные функции МОТ.

Литература:

1.Щепакин М.Б., Молчан А.С., Хандамова Э.Ф. Экономика труда - Учебник. - М.: Магистр; Инфра-М, 2017. - 400 с. - ISBN 978-5-16-103166-7.

Режим доступа: https://www.twirpx.com/file/2202559/

2. Мумладзе Р.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Р.Г. Мумладзе, Н.В. Быковская, Н.М. Иванова. - Электрон. текстовые данные. - М. : Русайнс, 2016. - 188 с. - 978-5-4365-0665-4. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61683.html

3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Электрон. текстовые данные. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - 5-238-00644-6. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71074.html

Критерии оценки знаний студентов по курсу «Экономика труда и социально-трудовые отношения»:

Низкий уровень компетентности: студент не знает основных понятий курса: элементарный уровень усвоения материала обеспечивает возможность воспроизвести его отрывистыми предложениями, студент владеет лишь отдельными фактами, не в состоянии связать их между собой.

Средний уровень компетентности: студент знает основные понятия курса, с определенными трудностями использует полученные знания для анализа конкретных экономических ситуаций; способность студента логически воспроизвести с посторонней помощью значительную часть курса или отдельные темы, имеют место отдельные попытки его анализа, сопоставления фактов и их обобщения, критического осмысления собственного мнения и исправления допущенных ошибок.

Достаточный уровень компетентности: студент знает основные понятия курса, умеет использовать полученные знания для анализа конкретных экономических ситуации, в состоянии дать оценку экономическим явлениям и процессам; самостоятельно сопоставляет, обобщает, систематизирует информацию, в состоянии связать ее с практикой, свободно владеет усвоенным материалом, может применять его на практике.

Высокий творческий уровень компетентности: студент уверенно владеет основными понятиями курса, умеет использовать полученные знания для анализа конкретных экономических ситуаций, дает квалифицированную оценку экономическим явлениям и процессам современной экономической жизни; студент свободно выражает собственные рассуждения, самостоятельно выявляет источники информации и использует их в соответствии с целями познавательной деятельности, способен использовать приобретенные знания в нестандартных ситуациях, глубокое знание материала курса позволяет развивать личные творческие способности студента.

Учебное издание

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ
по дисциплине
«Экономика труда и социально-трудовые отношения»
для студентов направления подготовки
Профессиональное обучение (по отраслям),
профили: «Экономика и управление», «Управление персоналом».

С о с т а в и т е л ь:
Варнавская Дарья Сергеевна

Печатается в авторской редакции.
Компьютерная верстка и оригинал-макет автора.

Подписано в печать _____
Формат 60х84$^{1}/_{16}$. Бумага типограф. Гарнитура Times
Печать офсетная. Усл. печ. л. _____. Уч.-изд. л. _____
Тираж 100 экз. Изд. №_____. Заказ №_____. Цена договорная.

Издательство Луганского государственного
университета имени Владимира Даля

Свидетельство о государственной регистрации издательства МИ-СРГ ИД 000003 от 20 ноября 2015г.

Адрес издательства:91034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20а
Телефон: 8 (0642) 41-34-12, **факс:** 8 (0642) 41-31-60
E-mail: uni@snu.edu.ua **http**: www.snu.edu.ua