

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

« _____ » декабря 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Б1.В.ДВ.06.02

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Управление персоналом организации

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

| | |
|--|-----------|
| 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | 3 |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | 4 |
| 3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ | 4 |
| 3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения..... | 4 |
| 3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости | 5 |
| 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ | 5 |
| 4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий | 5 |
| 4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам | 9 |
| 4.3 Лабораторные работы..... | 27 |
| 4.4 Практические занятия..... | 27 |
| 4.5. Контрольные мероприятия: контрольная работа..... | 27 |
| 5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | 29 |
| 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ | 30 |
| 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ..... | 30 |
| 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | 31 |
| 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ..... | 32 |
| 9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ | 32 |
| 9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы | 55 |
| 10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | 59 |
| 11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ | 59 |
| Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине..... | 60 |
| Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины | 69 |
| Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе | 70 |
| Приложение 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости по дисциплине..... | 71 |

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к организационно-управленческой и экономической, информационно-аналитической видам профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины

Освоение обучающимися положений экономической науки, овладение ими инструментарием, реализующим эти положения применительно к трудовой деятельности персонала.

Задачи дисциплины

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- усвоение основных понятий в области экономики труда;
- получение практических навыков анализа социально-экономических проблем в организации;
- приобретение знаний, связанных с формированием системы организации трудовой деятельности персонала.

| Код компетенции | Содержание компетенций | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|-----------------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| ОК-3 | Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия экономики труда; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать процессы, происходящие на рынке труда; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами планирования трудовых показателей организации. |
| ОПК-6 | Владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эволюцию взглядов на человека как субъекта экономики; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать условия и интенсивность труда на предприятии; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью управления трудом в рыночных условиях. |
| ПК-5 | Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы организации и нормирования труда; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять требуемую численность персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки мероприятий по оптимизации норм обслуживания и численности и умением их практического применения. |

| 1 | 2 | 3 |
|-------|---|--|
| ПК-14 | Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике | знать: – сущность производительности труда; – основы организации и оплаты труда на предприятиях; уметь: – рассчитывать показатели уровня и динамики производительности труда; владеть: – навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда. |

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 «Основы экономики труда» относится к дисциплинам по выбору.

Дисциплина «Основы экономики труда» базируется на знаниях, полученных при изучении основных общеобразовательных программ.

Основываясь на изучении указанных дисциплин, «Основы экономики труда» представляет основу для изучения дисциплин: «Экономика организации», «Экономика и социология труда», «Основы организации труда», «Регламентация и нормирование труда», «Оплата труда персонала», «Экономика управления персоналом», «Экономический анализ».

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

| Форма обучения | Курс | Семестр | Трудоемкость дисциплины в часах | | | | | | Контрольная работа | Вид промежуточной аттестации |
|-------------------------------|------|---------|---------------------------------|------------------|--------|---------------------|----------------------|------------------------|--------------------|------------------------------|
| | | | Всего часов (с экз.) | Аудиторных часов | Лекции | Лабораторные работы | Практические занятия | Самостоятельная работа | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Очная | 1 | 2 | 144 | 54 | 18 | - | 36 | 54 | кр | экзамен |
| Заочная | 2 | - | 144 | 18 | 6 | - | 12 | 117 | кр | экзамен |
| Заочная (ускоренное обучение) | 1 | - | 144 | 10 | 6 | - | 4 | 125 | кр | экзамен |
| Очно-заочная | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

| Вид учебных занятий | Трудо- емкость (час.) | в т.ч. в интерактив- ной, активной, иннова- ционной формах, (час.) | Распределение по семестрам, час |
|--|-----------------------------|---|---------------------------------------|
| | | | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Контактная работа обучающихся с пре- подавателем (всего) | 54 | 20 | 54 |
| Лекции (Лк) | 18 | 8 | 18 |
| Практические занятия (ПЗ) | 36 | 12 | 36 |
| Контрольная работа | + | - | + |
| Групповые (индивидуальные) консультации | + | - | + |
| II. Самостоятельная работа обучающихся (СР) | 54 | - | 54 |
| Подготовка к практическим занятиям | 18 | - | 18 |
| Подготовка к экзамену в течение семестра | 18 | - | 18 |
| Выполнение контрольной работы | 18 | - | 18 |
| III. Промежуточная аттестация экзамен | 36 | - | 36 |
| Общая трудоемкость дисциплины час. зач. ед. | 144 | - | 144 |
| | 4 | - | 4 |

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для очной формы обучения:

| № раз- дела и темы | Наименование раздела и тема дисциплины | Трудо- ем- кость, (час.) | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обу- чающихся и трудоемкость; (час.) | | |
|-----------------------------|---|-----------------------------------|---|------------------------------|---|
| | | | учебные занятия | | самостоя- тельная ра- бота обучаю- щихся |
| | | | лекции | практи- ческие занятия | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Труд как основа жизнедеятельности | 24 | 4 | 8 | 12 |
| 1.1. | Основные понятия и категории экономи- ки труда | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 1.2. | Структура, виды, формы и функции об- щественного труда | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 1.3. | Развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 1.4. | Занятость населения. Безработица | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 1.5. | Рынок труда | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 2. | Организация труда | 33 | 6 | 11 | 16 |
| 2.1. | Общественная организация труда | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 2.2. | Управление трудом в рыночных условиях | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 2.3. | Значение, сущность и содержание органи- зации труда | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 2.4. | Принципы и формы организации труда | 4 | 1 | 1 | 2 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------|---|------------|-----------|-----------|-----------|
| 2.5. | Критерии и показатели эффективности научной организации труда | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 2.6. | Нормирование труда | 9 | 1,5 | 3 | 4,5 |
| 2.7. | Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации | 5 | 1 | 2 | 2 |
| 2.8. | Условия труда и критерии их оценки | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 3. | Производительность и эффективность труда | 14 | 2 | 5 | 7 |
| 3.1. | Сущность, методы измерения, показатели производительности труда | 6 | 1 | 2 | 3 |
| 3.2. | Факторы производительности и эффективности труда | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 3.3. | Анализ производительности труда | 5 | 0,5 | 2 | 2,5 |
| 4. | Формирование и планирование численности работников предприятия | 17 | 3 | 5 | 9 |
| 4.1. | Персонал предприятия, его состав и структура | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 4.2. | Методы определения требуемой предприятию численности работников | 9 | 1,5 | 3 | 4,5 |
| 4.3. | Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия | 5 | 1 | 1 | 3 |
| 5. | Организация оплаты труда | 20 | 3 | 7 | 10 |
| 5.1. | Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 5.2. | Структура, формы и системы оплаты труда | 5 | 0,5 | 2 | 2,5 |
| 5.3. | Оплата труда в производственных бригадах | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 5.4. | Оплата труда при контрактной системе найма | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 5.5. | Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| 5.6. | Планирование фонда заработной платы | 3 | 0,5 | 1 | 1,5 |
| | ИТОГО | 108 | 18 | 36 | 54 |

- для заочной формы обучения:

| № раздела и темы | Наименование раздела и тема дисциплины | Трудоемкость, (час.) | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.) | | |
|------------------|--|----------------------|---|----------------------|------------------------------------|
| | | | учебные занятия | | самостоятельная работа обучающихся |
| | | | лекции | практические занятия | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Труд как основа жизнедеятельности | 30 | 2 | 4 | 24 |
| 1.1. | Основные понятия и категории экономики труда | 4 | 0,5 | 1 | 2,5 |
| 1.2. | Структура, виды, формы и функции общественного труда | 4 | 0,5 | - | 3,5 |
| 1.3. | Развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни | 6 | 0,5 | 1 | 4,5 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------|---|------------|----------|-----------|------------|
| 1.4. | Занятость населения. Безработица | 8 | 0,5 | 1 | 6,5 |
| 1.5. | Рынок труда | 8 | - | 1 | 7 |
| 2. | Организация труда | 41 | 2 | 3 | 36 |
| 2.1. | Общественная организация труда | 3 | 0,5 | - | 2,5 |
| 2.2. | Управление трудом в рыночных условиях | 4 | - | - | 4 |
| 2.3. | Значение, сущность и содержание организации труда | 4 | - | - | 4 |
| 2.4. | Принципы и формы организации труда | 5 | - | - | 5 |
| 2.5. | Критерии и показатели эффективности научной организации труда | 4 | 0,5 | 1 | 2,5 |
| 2.6. | Нормирование труда | 11 | 0,5 | 1 | 9,5 |
| 2.7. | Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации | 6 | 0,5 | 1 | 4,5 |
| 2.8. | Условия труда и критерии их оценки | 4 | - | - | 4 |
| 3. | Производительность и эффективность труда | 18 | 2 | 2 | 14 |
| 3.1. | Сущность, методы измерения, показатели производительности труда | 8 | 1 | 1 | 6 |
| 3.2. | Факторы производительности и эффективности труда | 4 | 0,5 | - | 3,5 |
| 3.3. | Анализ производительности труда | 6 | 0,5 | 1 | 4,5 |
| 4. | Формирование и планирование численности работников предприятия | 21 | - | 1 | 20 |
| 4.1. | Персонал предприятия, его состав и структура | 4 | - | - | 4 |
| 4.2. | Методы определения требуемой предприятию численности работников | 11 | - | 1 | 10 |
| 4.3. | Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия | 6 | - | - | 6 |
| 5. | Организация оплаты труда | 25 | - | 2 | 23 |
| 5.1. | Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации | 4 | - | - | 4 |
| 5.2. | Структура, формы и системы оплаты труда | 5 | - | 1 | 4 |
| 5.3. | Оплата труда в производственных бригадах | 4 | - | 0,5 | 3,5 |
| 5.4. | Оплата труда при контрактной системе найма | 4 | - | - | 4 |
| 5.5. | Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм | 4 | - | - | 4 |
| 5.6. | Планирование фонда заработной платы | 4 | - | 0,5 | 3,5 |
| | ИТОГО | 135 | 6 | 12 | 117 |

- для заочной формы обучения (ускоренное обучение):

| № раз- дела и темы | Наименование раздела и тема дисциплины | Трудо- ем- кость, (час.) | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обу- чающихся и трудоемкость; (час.) | | |
|-----------------------------|---|-----------------------------------|---|------------------------------|---|
| | | | учебные занятия | | самостоя- тельная ра- бота обучаю- щихся |
| | | | лекции | практи- ческие занятия | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Труд как основа жизнедеятельности | 30 | 2 | 1 | 27 |
| 1.1. | Основные понятия и категории экономи- ки труда | 4 | 0,5 | - | 3,5 |
| 1.2. | Структура, виды, формы и функции об- щественного труда | 4 | 0,5 | - | 3,5 |
| 1.3. | Развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни | 6 | 0,5 | | 5,5 |
| 1.4. | Занятость населения. Безработица | 8 | 0,5 | 0,5 | 7 |
| 1.5. | Рынок труда | 8 | - | 0,5 | 7,5 |
| 2. | Организация труда | 41 | 2 | 0,5 | 38,5 |
| 2.1. | Общественная организация труда | 3 | 0,5 | - | 2,5 |
| 2.2. | Управление трудом в рыночных условиях | 4 | - | - | 4 |
| 2.3. | Значение, сущность и содержание органи- зации труда | 4 | - | - | 4 |
| 2.4. | Принципы и формы организации труда | 5 | - | - | 5 |
| 2.5. | Критерии и показатели эффективности научной организации труда | 4 | 0,5 | - | 3,5 |
| 2.6. | Нормирование труда | 11 | 0,5 | 0,5 | 10 |
| 2.7. | Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализа- ции | 6 | 0,5 | - | 5,5 |
| 2.8. | Условия труда и критерии их оценки | 4 | - | - | 4 |
| 3. | Производительность и эффективность труда | 18 | 2 | 1 | 15 |
| 3.1. | Сущность, методы измерения, показатели производительности труда | 8 | 1 | 0,5 | 6,5 |
| 3.2. | Факторы производительности и эффек- тивности труда | 4 | 0,5 | - | 3,5 |
| 3.3. | Анализ производительности труда | 6 | 0,5 | 0,5 | 5 |
| 4. | Формирование и планирование чис- ленности работников предприятия | 21 | - | 0,5 | 20,5 |
| 4.1. | Персонал предприятия, его состав и структура | 4 | - | - | 4 |
| 4.2. | Методы определения требуемой предпри- ятию численности работников | 11 | - | 0,5 | 10,5 |
| 4.3. | Качество рабочей силы. Подготовка и по- вышение квалификации работников предприятия | 6 | - | - | 6 |
| 5. | Организация оплаты труда | 25 | - | 1 | 24 |
| 5.1. | Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организа- ции | 4 | - | - | 4 |
| 5.2. | Структура, формы и системы оплаты тру- да | 5 | - | 0,5 | 4,5 |
| 5.3. | Оплата труда в производственных брига- дах | 4 | - | 0,5 | 3,5 |
| 5.4. | Оплата труда при контрактной системе найма | 4 | - | - | 4 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|------|--|------------|----------|----------|------------|
| 5.5. | Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм | 4 | - | - | 4 |
| 5.6. | Планирование фонда заработной платы | 4 | - | - | 4 |
| | ИТОГО | 135 | 6 | 4 | 125 |

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

Раздел 1. Труд как основа жизнедеятельности

Тема 1.1 Основные понятия и категории экономики труда.

Объектом изучения экономики труда является труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказание услуг.

Предметом изучения экономики труда являются не только чисто трудовые экономические, но и социально-экономические отношения, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда.

При становлении и развитии рыночных отношений в экономике можно полагать, что развитие предмета «Экономика труда» будет исходить из основополагающей категории «эффективность труда», т.е. соотношения между его затратами и результатом, затрагивая следующие направления:

а) исследование содержания социально-трудовых отношений, рынка труда, занятости, механизма, регулирующего и обеспечивающего эффективное функционирование трудовых ресурсов и трудового потенциала общества;

б) формирование экономических условий для роста производительности и эффективности труда в ходе осуществления экономических реформ;

в) изучение трудовой мотивации и стимулов, обеспечивающих плодотворную и эффективную трудовую деятельность в процессе развития рыночных отношений;

г) определение принципов управления воспроизводством и использованием ресурсов для трудовой деятельности применительно к различным уровням хозяйствования с выделением микро-, мезо- и макроэкономики труда:

- на микроуровне предмет экономики труда — изучение развития и использования трудового и творческого потенциала работников, повышения эффективности и доходности труда, уровня его оплаты на основе применения рациональных форм организации нормирования и стимулирования персонала;

- на мезоуровне предметом экономики труда является исследование и решение проблем занятости, рынков труда, социальной реабилитации и социальной защиты работников на территориальном уровне, формирования эффективной системы управления социально-трудовыми отношениями в конкретном регионе;

- на макроуровне предмет экономики труда — выработка стратегии развития социально-трудовой сферы, прогнозирование социально-трудовых показателей развития национальной экономики, формирование и развитие эффективного экономико-правового механизма регулирования трудовых отношений в обществе в интересах повышения эффективности, национальной экономики для целей жизнеобеспечения человека и общества в целом.

В современных условиях предметом экономики труда является изучение социально-трудовых отношений в вопросах трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования в целях повышения эффективности национальной экономики, непосредственно обуславливающей жизнеобеспечение человека и общества в целом.

Таким образом, экономика труда – это динамичная общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы – ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда. Экономика труда как наука изучает социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечения условий для производительного труда и его охраны.

Тема 1.2 Структура, виды, формы и функции общественного труда.

Под структурой понимают систему объективных элементов (компонентов), обладающую той или иной степенью устойчивости.

Исходной методологической предпосылкой изучения общественного труда является рассмотрение процесса труда как взаимодействий двух сторон: организационно-технической (материально-вещественной) и социально-экономической.

Структура современного общественного труда состоит из следующих элементов: а) вещественные элементы производства; б) личные элементы производства, производительных сил (человеческий фактор); в) цель труда; г) связь между вещественными и личными элементами; д) способы организации труда; е) отношение к труду.

В социально-экономической литературе различают род, вид и подвиды труда.

Под родом труда понимают те сферы деятельности, которые исторически выделились из общей нерасчлененной деятельности первобытных людей в результате общественного разделения труда. К ним относятся занятия земледелием, ремеслом (промышленностью) и торговлей. Эти занятия получили названия отрасли экономики, или отрасли народного хозяйства.

В ходе дальнейшего развития из крупных родов деятельности выделились многочисленные виды (отрасли внутри отраслей народного хозяйства) и подвиды (подотрасли) труда. Понятие «вид труда» тесно связано с понятием «вид продукта». Различные виды труда представлены в различных видах продуктов, необходимых для удовлетворения потребностей людей и общества. Таким образом, понятие «вид продукта» тесно связано с понятием «отрасль промышленности».

Отрасль промышленности — объективно обособившаяся часть промышленности, объединяющая предприятия, производящие однородную, специфическую продукцию, имеющую однотипные технологии и ограниченный круг потребителей.

Выделяются следующие укрупнённые отрасли промышленности: электроэнергетика; топливная промышленность; чёрная металлургия; цветная металлургия; химическая и нефтехимическая промышленность; машиностроение и металлообработка; лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность; промышленность строительных материалов; стекольная и фарфоро-фаянсовая промышленность; лёгкая промышленность; пищевая промышленность; микробиологическая промышленность; мукомольно-крупяная и комбикормовая промышленность; медицинская промышленность; полиграфическая промышленность и другие промышленные производства.

В рамках каждой отрасли различают подотрасли. Так, например, подотраслями лёгкой промышленности являются текстильная; швейная; галантерейная; кожевенная; меховая; обувная.

Формами труда являются труд частный и общественный, труд конкретный, труд простой и сложный.

Функции общественного труда выражают изменение его содержания во времени в зависимости от уровня развития производительных сил. Выделяют следующие функции труда:

- а) труд как средство к жизни, как способ и мера удовлетворения человеческих потребностей;
- б) труд как основа существования общества, источник вещественного богатства, фактор общественного прогресса;
- в) труд как фактор развития самого человека, как сфера утверждения личности.

Тема 1.3 Развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни.

В результате длительного процесса развития представлений о человеке как субъекте экономической жизни возникли ряд взаимосвязанных друг с другом понятий – труд, рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий фактор, человеческий капитал.

Рабочая сила – потенциальная способность человека к труду, его физические и духовные качества, которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Трудовые ресурсы – совокупные способности к труду всего общества, т.е. всего социально активного населения. По-другому, это часть населения страны, обладающая физическими и духовными способностями для производства материальных благ или оказания услуг.

По классификации Международной организации труда население подразделяется на три взаимоисключающие категории: а) занятые; б) безработные; в) лица вне рабочей силы.

Занятые и безработные, обеспечивая предложение рабочей силы в данный момент времени, образуют экономически активное население. Лица вне рабочей силы, не имеющие работы, не ищущие ее и не готовые приступить к работе, а также лица моложе трудоспособного возраста, относятся к экономически неактивному населению. В результате можно получить: Население = Рабочая сила + Лица вне рабочей силы; Рабочая сила = Занятые + Безработные.

Человек использует свою способность к труду в той или иной форме на всех этапах жизни:

- до вступления в официально установленный трудоспособный возраст происходит привитие трудовых навыков в процессе воспитания и подготовки к трудовой деятельности;
- в трудовой стадии имеет место непосредственная занятость в различных сферах общественно полезной деятельности;
- в послетрудовой стадии – посильное участие в труде и общественной деятельности.

Трудовой потенциал – это конкретные работники, степень использования которых в производстве известна. Это персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик.

Трудовой потенциал работника – совокупная способность физических и интеллектуальных свойств работника достигать определенных результатов производственной деятельности и самосовершенствоваться в процессе труда, решая новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве.

Трудовой потенциал работника включает психофизиологический, квалификационный и социально-личностный потенциал.

Кроме трудового потенциала работника можно выделить трудовой потенциал организации в виде некоторой совокупности трудоспособных работников, которые могут трудиться в организации при наличии необходимых организационно-технических условий. Трудовой потенциал организации не равен сумме трудовых потенциалов ее работников вследствие возникновения синергетического эффекта. Объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект совместного (коллективного) труда. Т.е. если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то социальная производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности отдельных индивидов, составляет основу трудового потенциала организации.

Человеческий фактор – система взаимодействующих, занимающих разное положение классов, слоев и групп людей, деятельность и взаимодействие которых обеспечивают прогрессивное развитие общества. По-другому, человеческий фактор – это люди в организациях, объединенные для совместной деятельности.

Человеческий фактор включает, в первую очередь, личность, рабочую группу, трудовой коллектив.

Человеческий личностный фактор – это не только коллективный работник, но и коллективный субъект общественной жизни, имеющий социальную, демографическую, экономическую и политическую структуру, которая и обеспечивает развитие общества.

Человеческий фактор следует рассматривать как проявление всей совокупности личностных качеств человека, которые влияют на его трудовую активность. Данное понятие указывает на решающую роль человека в процессе производства.

В настоящее время экономический потенциал предприятий определяется не техническим уровнем производства, а человеческим фактором, воплощающим способность человека творить, изобретать, продуцировать новые знания. Поэтому в последнее время получила развитие концепция человеческого капитала.

Современная концепция человеческого капитала состоит в следующем: человек рассматривается в единстве экономического, социального и индивидуального аспектов; человек обладает тремя группами качеств и способностей, которые он использует в трудовой деятельности: физические, интеллектуальные и психологические; используемое понятие «капитал» указывает на необходимость инвестирования в человеческий капитал и возможность получения длительного эффекта от этих вложений; понятие «человеческий капитал» характеризует свободного индивида, самостоятельного агента на рынке труда.

Человеческий капитал – сформированный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков и мотиваций, отражающий совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности, приобретающий форму капитала в связи с непрерывностью процесса его накопления и содействующий росту производительности труда и доходов человека и экономики в целом.

Тема 1.4 Занятость населения. Безработица (Компьютерная презентация, 1 час).

Занятость как социально-экономическая категория характеризует участие трудоспособной части населения в общественно полезной деятельности.

По методологии МОТ занятыми считаются лица, которые в течение отчетного периода времени выполняют работу, приносящую им доход деньгами или натурой. Т.е. понятие «занятость» содержит два основных признака: работа и доход от нее.

Аналогично трактует занятость Федеральный Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.91: «Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход».

В этом же Законе отмечается исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Подчеркивается недопустимость принуждения к труду в какой-либо форме, за исключением особых установленных законодательством случаев, а также тот

факт, что незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

В соответствии с данным законом к занятым относятся:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;

- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, а также занимающиеся частной практикой нотариусы, адвокаты и

иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций;

- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Занятость выражает свою сущность через 2 основные функции – экономическую и социальную.

Для количественной характеристики занятости используют показатель «уровень занятости» – отношение числа занятых в экономике или в регионе к численности экономически активного населения, выраженное в процентах.

Антиподом занятости населения является его незанятость, одной из форм проявления которой является безработица.

Безработица – это социально-экономическое явление, отражающее существующее на рынке труда несоответствие между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на неё, в результате чего часть экономически активного населения не занята в производстве товаров и услуг и не может реализовать свои физические и умственные способности при помощи рынка труда.

В соответствии со статьей 3 Закона РФ «О занятости населения РФ» № 1032-1 от 19.04.91 безработными признаются граждане, которые: а) трудоспособны; б) не имеют работы и заработка; в) зарегистрированы в органах занятости в целях поиска подходящей работы; г) ищут работу; д) готовы приступить к работе.

Для общей оценки безработицы Международная Организация Труда рекомендует использовать расчетный показатель – уровень безработицы, определяемый делением числа безработных на численность экономически активного населения.

Тема 1.5 Рынок труда.

Рынок труда – многофункциональная категория, представляющая собой, во-первых, систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением (куплей и продажей) рабочей силы; во-вторых, механизм согласования цены и условий труда между работодателями и наёмными работниками; в-третьих, определённое экономическое пространство – сферу трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы.

На рынке труда происходит соединение материально-вещественного и личностного факторов производства. Поэтому рынок труда органически связан с другими рынками экономической системы, а его состояние и функционирование зависят от положения в экономике в целом.

Реальным товаром на данном рынке является рабочая сила. Ценой данного товара выступает заработная плата.

Заработная плата – денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем.

Ставка заработной платы – рыночная цена единицы ресурса труда определенных качественных характеристик в единицу времени.

Денежная сумма, которую работник получает в день зарплаты, – это номинальная заработная плата. Те жизненные средства, которые можно купить на рынке за номинальную заработную плату, образуют реальную заработную плату (реальный доход наемного работника).

Сфера купли-продажи труда охватывает живой труд (рабочую силу) и овеществленный труд (рабочие места). Поэтому рынок труда есть единство рынка рабочей силы и рынка рабочих мест.

Рабочая сила – потенциальная способность человека к труду, его физические и духовные качества, которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Рабочее место – место приложения труда отдельного работника, имеющее строго определенное предназначение для выполнения той или иной производственной функции, содержит только ему приходящие предметы и средства труда, имеет особое расположение и связь в системе рабочих мест предприятия и, будучи приведенным в действие рабочей силой, дает свой особый результат (продукт, услугу, функцию).

Рынок труда можно рассматривать с двух точек зрения.

В узком смысле рынок труда представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате чего устанавливается определенный уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности. В широком смысле рынок труда – система социально-трудовых отношений между продавцами и покупателями по поводу условий найма и использования рабочей силы.

К субъектам рынка труда относятся наемные работники, работодатели, государство в лице органов местного самоуправления.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы четкие нормы и правила, которые бы регулировали отношения между субъектами рынка труда, определяли их права, обязанности и гарантии. Такие нормы предусмотрены: Всеобщей декларацией прав человека; Конституцией РФ; конвенциями Международной организации труда (МОТ); Трудовым кодексом РФ; Законом «О занятости населения в РФ» и другими нормативно-правовыми актами.

Раздел 2. Организация труда

Тема 2.1 Общественная организация труда.

Общественно-организованный труд – это труд, охватываемый общественным разделением труда и общественной кооперацией труда.

В процессе производства материальных благ и услуг люди по необходимости вступают в определенные взаимосвязи не только с вещественными элементами и природной средой, но и друг с другом. Такие взаимосвязи называют производственными отношениями.

Отношения между людьми, которые обусловлены их участием в общественном труде, представляют собой общественную форму труда.

Необходимо понять, что без исторически сложившейся общественной формы труд как таковой не существует, так же как и не может быть общественной формы труда без самого труда.

С самых первых шагов человечества труд приобретает соответствующую ему общественную форму. Посмотрите вокруг себя: одежда, обувь, мебель, продукты питания, автомобили и т.д. — все, чем мы пользуемся, создано совместным трудом людей. Вместе с тем следует отметить, что понятие «общественные отношения» намного шире, чем понятие «производственные отношения», поскольку включает в себя отношения между людьми по поводу не только производства, но и других фаз воспроизводственного цикла: изучения спроса, исследования и разработки конкурентоспособной продукции, ее реализации и потребления.

Общественные отношения различаются по характеру (классовые, национальные, региональные); содержанию (экономические, социальные, трудовые); форме (межличностные, межгрупповые).

Тема 2.2 Управление трудом в рыночных условиях.

Управление трудом представляет собой управление социально-трудовой сферой, т.е. сферой, в которой доминируют отношения по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, формирования и функционирования трудовых общностей и т.п.

Развитие общества и развитие хозяйства – это их систематическое возобновление (воспроизводство). Преобразовательная деятельность при этом – основа воспроизводства, систематического воз-

обновления. А труд – стержень преобразовательной деятельности, а поэтому – коренной и экономической, и общественный процесс. Управлять трудом необходимо потому, что это основа управления и экономикой в целом и обществом.

Формы управления трудом подразделяются на государственные; договорные; формы общественной активности того или иного субъекта социально-трудовых отношений.

Можно выделить следующие основные особенности управления трудом в условиях рыночных отношений:

1) переход от тоталитаризма к любой форме демократического устройства общества приводит к актуализации гражданских прав и свобод, к развитию многосубъектности взамен тоталитарной безсубъектности большинства населения;

2) государство перестает командовать трудовыми отношениями, заменяется демократическим государством, издающим законы и обеспечивающим их применение и верховенство;

3) помимо более надежной защиты прав появляются реальные свободы, возможность иметь пространство самостоятельного свободного действия, пространство, не зарегулированное мелочными запретами и не требующее конкретных разрешений для появления чего-либо нового;

4) процессы демократизации социально-трудовой сферы идут с некоторым отставанием от новых возможностей, поэтому в данных условиях возрастает функция государства, связанная с необходимостью поддерживать и культивировать активизацию трудящихся, освоение обществом демократических, гражданских, правовых форм протекания социально-трудовых процессов и отношений.

Тема 2.3 Значение, сущность и содержание организации труда.

Организация труда — это конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности.

Основными составляющими организации труда являются: подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников; создание безопасных и здоровых условий труда (психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических, социально-психологических); разделение труда (функциональное, технологическое, профессиональное, квалификационное); установление обоснованных норм труда (времени, выработки, обслуживания, численности); кооперация труда (межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная); воспитание дисциплины (трудовой, производственной, технологической, плановой, финансовой).

В зависимости от объекта организацию труда можно рассматривать не только на отдельном предприятии, но и в масштабе общества в целом.

Формы и методы общественной организации труда зависят от: характера общественного устройства; форм собственности на средства производства (государственная, коллективная, акционерная, индивидуальная, частная); экономических законов, господствующих в обществе и в сфере труда. В России в настоящее время основными законами, определяющими положение и важность организации труда, являются: Кодекс законов о труде Российской Федерации, Закон «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Закон «О повышении социальных гарантий для трудящихся» и др.

Организация труда решает три класса задач:

а) экономические задачи обеспечивают повышение производительности труда; улучшение использования ресурсов труда и рабочего времени, экономию всех видов ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции и эффективности производства (лучшее использование материальных ресурсов и основных фондов);

б) психофизиологические задачи направлены на экономию жизненной энергии человека, ограничение интенсивности труда, гармонизацию физических и психических нагрузок на человека, создание благоприятных и безопасных условий для организма человека в процессе труда, снижение тяжести и нервно-психической напряженности;

в) социальные задачи призваны обеспечивать повышение содержательности, разнообразия и престижности труда, справедливую и полноценную оплату труда, воспитание высокой дисциплины труда.

Организация производства охватывает весь процесс выпуска продукции и требует рационального использования орудий производства, сырья, материалов и т.п. При этом решаются вопросы технического оснащения производства, расстановки и использования оборудования, специализации и комбинирования производственных процессов, организации работы основных и вспомогательных служб предприятия, обеспечения производства сырьем, материалами, энергией, транспортом и т.п. Организация труда в системе организации производства включает проведение мероприятий, связанных с рациональным использованием рабочей силы.

Конкретная взаимосвязь организации труда и организации производства проявляется в том, что проблемы организации труда должны решаться с учетом типа производства (единичное, серийное,

массовое — поточное, непоточное). Формы организации труда, степень разделения трудовых функций, специализация рабочего места, формы кооперации и т.п. определяются характером типа организации производства. Вместе с тем эффективность использования орудий и предметов труда, ритmicность выпуска конкурентоспособной продукции зависят от состояния организации труда.

Тема 2.4 Принципы и формы организации труда.

Деятельность по организации труда базируется на общих принципах эффективной человеческой деятельности: 1) научность; 2) комплексность; 3) непрерывность; 4) нормативность; 5) экономичность.

В экономике труда традиционно выделяют две основных формы организации труда: индивидуальную и коллективную.

При индивидуальной форме планируется, учитывается и нормируется труд каждого отдельного исполнителя. Для индивидуальной формы организации труда характерно закрепление за рабочим местом операций, близких по сложности исполнения. При индивидуальной форме организации труда кооперация проявляется в следующих видах:

1) совмещение специальностей (профессий) – выполнение одним рабочим функций и работ, относящихся к различным профессиям. Различают три вида совмещения специальностей:

- совмещение различных специальностей в пределах одной профессии (токарь-фрезеровщик);
- совмещение трудовых функций на одном рабочем месте (обработка деталей – наладка оборудования – мелкий ремонт);
- совмещение трудовых функций вне пределов одного рабочего места (маляр – штукатур – стекольщик – каменщик);

2) многостаночное обслуживание. Оно представляет собой такую форму организации труда, при которой один или группа рабочих обслуживают одновременно несколько станков, выполняя ручные приемы, обслуживание рабочего места, подготовительно-заключительные операции на каждом из них во время автоматической работы других станков.

Коллективная форма организации труда – необходимость объединения работников в группы чаще всего предопределялась технологическими и организационными особенностями выполнения некоторых видов труда, отдельных работ. Среди них можно выделить следующие:

- необходимость выполнения больших производственных заданий, расчленение которых на отдельные элементы между исполнителями невозможно или затруднительно (ремонтные работы);
- обслуживание крупных и сложных производственных агрегатов, оборудования, требующего согласованных совместных действий различных исполнителей, например бригада для обслуживания автоматических линий;
- наличие больших физических и психологических нагрузок, требующих совместных усилий исполнителей (сборка, обработка и установка крупных деталей, узлов машины);
- технологические процессы, требуют совместной работы рабочих разных профессий, например бригада для обслуживания доменной печи;
- необходимость сокращения сроков выполнения работ с одновременным участием в них нескольких исполнителей.

Можно также назвать экономические и социальные предпосылки использования коллективных форм организации труда:

- необходимость повышения коллективной ответственности и материальной заинтересованности в конечных результатах труда, например бригада по обслуживанию поточных линий;
- более эффективное использование оборудования, рабочего времени, что способствует снижению себестоимости продукции;
- необходимость создания более благоприятных условий трудовой деятельности, снижения монотонности труда, повышения его содержательности, разнообразия, расширения профессионального профиля работников и повышения их квалификации.

Коллективная форма организации труда используется в звеньях, участках, группах, цехах и т.д. Наиболее распространенной формой коллективного труда являются производственные бригады.

Производственная бригада – это первичный трудовой коллектив людей одной или разных профессий и специальностей, связанных единым производственным процессом и выполняющих единое производственное задание, несущих коллективную ответственность за результаты труда.

В настоящее время сложились и функционируют разные виды бригад, различаемые по некоторым группам классификационных признаков.

Организационные признаки:

1) по формам профессионального, квалификационного и функционального разделения и кооперации труда бригады могут быть: специализированные; комплексные;

- 2) в зависимости от степени внутрибригадного разделения труда комплексные бригады могут быть следующими: с полным разделением труда; с частичным разделением труда; без разделения труда;
- 3) по характеру работы различают бригады: технологические; организационные;
- 4) по характеру обслуживания рабочей зоны бригады могут быть стационарные и мобильные с передвижным характером работы;
- 5) по охвату рабочих смен бригады могут быть: сменные; сквозные.

Технологические признаки:

- 1) по степени дискретности технологических процессов бригады, обслуживающие непрерывные процессы и обслуживающие прерывные процессы;
- 2) по степени технологического разделения и кооперации труда бригады бывают: частичные, то есть выполняющие отдельную операцию или ряд последовательных операций и полные, выполняющие полный цикл операций (работ) по изготовлению продукции.

Экономические признаки:

- 1) по степени хозяйственной самостоятельности выделяют следующие виды бригад:
 - с частичными хозрасчетом, где учет расхода ресурсов ведется по тем статьям затрат, которые составляют наибольший удельный вес в себестоимости продукции бригады. Если производство отличается материалоемкостью, то ведется учет расхода материалов, а остальные статьи затрат в бригаде не учитываются и т.д.;
 - хозрасчетные бригады – бригады, ведущие учет расходов сырья, материалов, полуфабрикатов, энергии, труда при выполнении плановых заданий. В таких бригадах необходимо установить нормы расходов сырья, материалов, энергии, инструментов, труда и др. элементов производства, наладить учет фактических расходов, организовать стимулирование работников за соблюдение норм расходов.

Тема 2.5 Критерии и показатели эффективности научной организации труда.

Под критерием понимается показатель, характеризующий уровень организации труда. Для оценки НОТ можно выделить три критерия:

- полное использование совокупного рабочего времени (полное использование рабочего дня);
- использование каждого работника в течение рабочего дня в соответствии с квалификацией;
- обеспечение для каждого работника нормальной интенсивности труда.

К основным показателям эффективности НОТ относятся: годовой экономический эффект от реализации мероприятий НОТ, срок окупаемости дополнительных затрат на мероприятия; коэффициент эффективности мероприятий; рост производительности труда за счет конкретных мероприятий.

Кроме показателей, характеризующих экономический эффект, определяются показатели, характеризующие социальный и содержательный эффект мероприятий по организации труда. Такие показатели имеют методику, дифференцированную в зависимости от функциональной направленности мероприятия.

Тема 2.6 Нормирование труда.

1. Сущность, назначение, методы нормирования труда

Нормирование труда и его совершенствование — одно из направлений организации труда. Нормирование труда — это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда.

Основной задачей нормирования труда является разработка и внедрение прогрессивных технически обоснованных норм труда или норм затрат труда, совершенствование технологических процессов и организации труда для более производительного и экономически целесообразного выполнения работ, рационального использования производственных возможностей рабочего места.

Нормирование осуществляется установлением норм и нормативов труда: норма выработки, норма времени, нормы расхода рабочей силы, норма времени на обслуживание, норма обслуживания.

Норма времени – рабочее время, необходимое для качественного выполнения заданной работы одним работником (группой) определенной профессии и квалификации, при наиболее эффективной организации труда.

Норма выработки – количество продукции или работ, которая должна быть выполнена одним работником (группой) определенной профессии и квалификации в единицу времени.

Норма расхода рабочей силы – это число рабочих (по профессии и квалификации) необходимое для качественного выполнения заданной работы в установленное время.

Норма времени на обслуживание устанавливается расчетным путем и определяется регламентом работы оборудования (норматив режима работы оборудования).

Норма обслуживания – это количество объектов (единиц оборудования, число производственных помещений или число рабочих - основных), которое может обслужить один рабочий или группа рабочих (бригада) в течение рабочей смены. Норма обслуживания применяется для правильной расста-

новки работников на производстве, когда трудно установить стабильный объем работ или регламент выполнения работ.

Наряду с рассмотренными нормами труда широко используется в практике нормирования норматив управляемости – заранее установленная численность работников, непосредственно подчиняющихся одному руководителю.

В настоящее время используют два метода нормирования труда: аналитически-исследовательский и аналитически-расчетный.

Аналитически-исследовательский – это способ, когда затраты труда (норм) устанавливаются, проектируются на основе анализа данных, полученных в результате наблюдений на рабочем месте.

Сюда относят хронометраж, «фотографию» рабочего дня, «фотографию» производственного процесса.

Цель перечисленных способов: определить реальные затраты времени на выполнение рабочих процессов и потери времени в процессе производства; установить рациональные нормы времени на выполнение операций рабочего дня и производственного процесса.

Аналитически-расчетный способ – способ нормирования труда, при котором нормы устанавливаются исходя из технологических данных и нормативов режимов работы оборудования путем проектирования наиболее рациональных форм выполнения операций производственных процессов.

Позволяет установить нормы до начала производства. Результатом нормирования является установление норм оперативного времени на операцию в целом.

2. Значение нормирования труда в системе организации труда

В современных условиях роль нормирования труда возрастает под воздействием ряда факторов.

С внедрением НТП растет уровень механизации, автоматизации Производственных процессов, информационной технологии, а это, в свою очередь, повышает требования к качеству и совершенствованию нормирования труда.

Вместе с тем современное механизированное и автоматизированное производство позволяет более точно определять и устанавливать рабочее время на выполнение каждой операции, что дает возможность обеспечивать экономию живого труда и рост производительности на основе технически обоснованных норм.

Технически обоснованная норма затрат живого труда предусматривает: рационально построенный технологический процесс; наиболее полное использование оборудования; правильную организацию труда, соответствующую особенностям конкретного производства; использование передового опыта в области нормирования труда (как отечественного, так и зарубежного) при рыночных отношениях в экономике и при развитии рынка труда.

Практика показывает, что при использовании технически обоснованных норм повышаются производительность труда и организация производства.

Поэтому работа по нормированию труда должна проводиться на базе изучения достижений НТП, научных результатов в области разработки нормативных материалов по нормированию труда, а также накопленного передового опыта в практике нормирования труда в России и за рубежом.

На предприятиях труд работников нормируется путем разработки и применения соответствующих норм труда.

3. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития

К основным показателям, характеризующим уровень нормирования труда на предприятии, относятся: средний коэффициент (процент) выполнения норм по подразделению определенной совокупности рабочих или работников; распределение работников по коэффициенту выполнения норм; доля работников, труд которых нормируется, в том числе по группам рабочих и служащих; общее количество применяемых норм по анализируемому подразделению или в целом по предприятию (совокупности работников); удельный вес технически обоснованных (научно обоснованных) норм в целом и по группам работников; доля норм, рассчитанных по межотраслевым и отраслевым нормативам; уровень напряженности норм; частота пересмотра норм во времени и в пространстве; экономия от снижения трудоемкости продукции в результате совершенствования нормирования труда.

Средний коэффициент выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками имеет особое практическое значение, и в зависимости от конкретных производственных условий этот показатель можно рассчитать различными способами: либо по фактическому количеству продукции, изготовленной за период, на который установлена норма выработки, либо по фактически отработанному времени.

Показатели удельного веса работ, которые нормируются по научно обоснованным нормам или по нормативам, могут рассчитываться по трудоемкости соответствующих работ или по численности работников.

Уровень напряженности норм определяется отношением действующих норм к нормам, принятым в качестве нормальных.

Пересмотр норм проводится по заранее разработанному календарному плану пересмотра норм, согласованному с профсоюзным комитетом. Каждая норма должна иметь комплексное обоснование по следующим факторам: техническим (параметры основных фондов, технические характеристики); экономическим (ресурсы, рынки, кредиты, налоги); психофизиологическим (затраты человеческой энергии); социальным (творческие элементы, взаимоотношения).

Выбор наилучшего варианта нормы осуществляется на основе критерия оптимальности с учетом системы ограничений. Критерий оптимальности — это показатель, который в результате решения конкретной задачи оптимизации принимает экстремальное (наибольшее или наименьшее) значение. Система ограничений — область допустимых значений норм труда, в пределах которой соблюдается их соответствие особенностям и масштабам выпускаемой продукции, параметрам применяемых предметов и средств труда, психофизиологическим особенностям работающего, социальным характеристикам трудового процесса.

В настоящее время развитие нормирования труда должно осуществляться по следующим направлениям: индивидуализация норм, т.е. учет человеческого фактора, индивидуальных способностей, особенностей сотрудников; нормирование интенсивности труда и степени использования рабочего времени; компьютеризация расчетов норм и нормативов; учет организационно-экономических предпосылок для улучшения нормирования.

Тема 2.7 Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации.

В современной теории и практике затраты труда работника определяются продолжительностью (экстенсивная составляющая) и интенсивностью (интенсивная составляющая) труда. Продолжительность труда характеризуется периодом рабочего времени, ограниченного рамками трудового законодательства, а также психофизиологическими возможностями организма человека.

Интенсивность труда характеризует степень его напряженности и определяется количеством затраченного труда в единицу времени.

Взаимосвязь между экстенсивной и интенсивной составляющими затрат труда можно охарактеризовать так: чем длительнее непрерывный трудовой процесс, тем сильнее утомление работника и меньше его дееспособность к концу рабочего времени; и, напротив, интенсивность труда в единицу времени возрастает, если уменьшается продолжительность рабочего дня и увеличивается свободное время.

Изменение содержания современного труда меняет и понятие «затраты труда». Внедрение новой техники и технологии снижает затраты физической энергии рабочего: чем выше уровень механизации и автоматизации производства, тем меньше физическая тяжесть труда, а следовательно, и степень утомления работников. Как правило, труд носит более творческий и разнообразный характер, вызывая удовлетворенность работников. В то же время использование автоматизированного оборудования вызывает увеличение нервно-умственной нагрузки работников за счет высокой скорости работы этого оборудования, требующего быстрой реакции работника, внимания и сосредоточенности, способности воспринимать, хранить и передавать большой объем информации.

В рамках понятия «затраты труда» интенсивность труда рассматривается как качественная составляющая. Качество труда характеризуется не только его сложностью, но и определенным уровнем интенсивности труда. Более качественным считается такой труд, при котором фактический уровень интенсивности наиболее близко приближается к ее нормальному (оптимальному) значению.

Нормальная интенсивность труда – историческая категория, изменяющаяся под воздействием развития производительных сил, научно-технического прогресса. Ее уровень должен обеспечивать достижение главной цели производственной деятельности – наиболее полное удовлетворение рыночного спроса, обеспечение соответствующего уровня конкурентоспособности продукции и в то же время, способствовать полному, всестороннему развитию работника не только в трудовой деятельности, но и за пределами.

Нормальный уровень интенсивности труда предполагает: полное и производительное использование рабочего времени и средств производства; рациональную занятость работающих; нормальную скорость выполнения рабочих движений и трудовых приемов, обусловленную особенностями технологического процесса и возможностями организма работника; эффективные методы и способы выполнения производственных операций; благоприятные условия труда, определяющие нормальную напряженность труда работающих; рациональное использование потенциальных возможностей работающих.

Классификация видов интенсивности труда осуществляется по определенным признакам:

1) по субъекту труда выделяют: индивидуальную интенсивность труда; групповую интенсивность труда; интенсивность труда совокупного работника предприятия; интенсивность труда совокупного работника народного хозяйства;

2) по объекту труда (по стадиям, фазам, операциям производственного процесса): интенсивность труда на заготовительных работах; интенсивность труда на обрабатывающих работах; интенсивность труда на слесарно-сборочных работах и т.д.;

3) по характеру затрат труда и степени напряженности рабочей силы: общественно нормальная (нормативная) интенсивность труда; оптимальная интенсивность труда; плановая интенсивность труда; фактическая интенсивность труда; общественно-необходимая интенсивность труда;

4) по времени оценки: минутная интенсивность труда; часовая интенсивность труда; дневная (сменная) интенсивность труда; месячная интенсивность труда; годовая интенсивность труда;

5) по уровню производства: интенсивность труда на рабочем месте; интенсивность труда на рабочих участках; интенсивность труда в цехе; интенсивность труда на предприятиях; интенсивность труда в отрасли; интенсивность труда в народном хозяйстве.

Для измерения интенсивности труда используются три основных метода: биологический, который подразделяется на энергетический (калориметрический) и психофизиологический; социологический; экономический.

Исследование проблем интенсивности труда предполагает определение факторов, под влиянием которых изменяется ее уровень.

Наиболее общая классификация факторов нормализации интенсивности труда состоит из трех основных групп: а) естественные биологические факторы; б) социально-экономические факторы; в) технико-организационные факторы.

Тема 2.8 Условия труда и критерии их оценки.

Условия труда – это совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.

К числу основных производственных факторов, формирующих специфические условия труда на предприятии, относят: 1) технико-технологические факторы; 2) санитарно-гигиенические факторы; 3) факторы безопасности; 4) эргономические факторы; 5) эстетические факторы; 6) организационные факторы; 7) экономические факторы; 8) хозяйственно-бытовые факторы; 9) социально-психологические факторы.

В зависимости от баланса организма человека и окружающей его среды могут возникнуть благоприятные и неблагоприятные условия труда.

В качестве критериев оценки условий труда приняты четыре группы показателей: 1) тяжесть работы в соответствии с медико-физиологической классификацией; 2) соблюдение предельно допустимой концентрации и предельно допустимых уровней производственной среды; 3) степень комфортности условий труда; 4) соблюдение работниками требований охраны труда и техники безопасности.

Гуманизация условий труда означает создание такой обстановки на рабочем месте, когда техника, технология, предметы труда, окружающая среда максимально приспособлены к человеку в процессе труда, т.е. исключены элементы «риска».

Раздел 3. Производительность и эффективность труда

Тема 3.1 Сущность, методы измерения, показатели производительности труда (Компьютерная презентация, 1 час).

Производительность труда выражает степень эффективности трудовых затрат человека в производстве материальных благ или способность труда создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции.

В практике экономической деятельности для планирования, учета и анализа производительности и эффективности труда используется определенная система показателей, которая предусматривает измерение производительности труда на рабочих местах, в трудовых коллективах на предприятиях, в отдельных отраслях производства, а также в масштабе всей экономики или народного хозяйства страны.

В отраслях экономики, на предприятиях, в трудовых коллективах, на рабочих местах показателями производительности труда являются выработка и трудоемкость. Выработка характеризует объем произведенной продукции в единицу времени. Трудоемкость представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

Измерение выработки в разных отраслях экономики имеет отличительные черты в связи с особенностями производства выпускаемой продукции.

В промышленности выработка определяется отношением объема выпускаемой продукции к затратам труда на ее производство, выраженным в среднесписочной численности работников промышленно-производственного персонала за один и тот же временной период. В строительстве выработка определяется отношением объема строительно-монтажных работ (в сметных ценах) к среднесписоч-

ной численности работников, занятых на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах. На транспорте выработка рассчитывается как отношение объема перевозок (т-км) к численности работников, занятых на перевозках. В торговле выработка определяется отношением объема розничного товарооборота к среднесписочной численности работников торговли. В сфере услуг выработка определяется отношением стоимости услуг без стоимости материальных затрат на их оказание за определенный период календарного времени к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

Производительность труда в масштабе общества (всего народного хозяйства) измеряется косвенным способом.

На предприятиях выработка определяется разными способами в зависимости от того, в каких единицах измеряются объем продукции и трудовые затраты. При этом могут использоваться следующие методы: натуральный, трудовой и стоимостной.

Выработка и трудоемкость взаимосвязаны и находятся в обратной зависимости между собой: при снижении трудоемкости выработка увеличивается, а при повышении выработки трудоемкость снижается.

В зависимости от состава затрат труда на производство единицы продукции различают пять видов трудоемкости: технологическую, обслуживания, производственную, управления и полную.

Каждый из указанных показателей трудоемкости может быть нормативным, плановым (проектным), фактическим.

Тема 3.2 Факторы производительности и эффективности труда (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, источники, в результате влияния которых изменяется уровень производительности труда.

Факторы производительности труда подразделяются на следующие группы: 1) материально-технические; 2) организационно-экономические и структурные; 3) экономико-правовые и нормативные; 4) материально стимулирующие работников; 5) социально-психологические.

Использование каждой группы факторов непосредственно связано с анализом существующих резервов возможного повышения производительности труда в определенных организационно-экономических условиях производства по каждому структурному производственному подразделению и предприятию в целом.

Под резервами роста производительности труда понимают неиспользованные реальные возможности экономии затрат живого и овеществленного труда.

Общепринято классифицировать резервы по уровню их возникновения: а) общегосударственные; б) региональные; в) межотраслевые резервы; г) отраслевые резервы; д) внутрипроизводственные.

По срокам использования резервы роста производительности труда делятся на текущие и перспективные.

С понятиями «факторы» и «резервы» тесно связано понятие «пути повышения производительности труда», т.е. конкретные направления повышения производительности труда за счет использования определенных факторов и резервов роста производительности труда и их ранжирования по приоритетности для данного предприятия во временном периоде.

Тема 3.3 Анализ производительности труда (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

Производительность труда – наиболее важный показатель всей системы трудовых показателей на предприятии. Поэтому в аналитической работе данному показателю уделяется особое внимание. Традиционный отечественный подход к анализу предполагает изучение изменения показателя производительности труда за конкретный период, расчет влияния различных факторов на его изменение и оценку их влияния, изучение показателя в динамике за ряд лет.

Цель анализа производительности труда – выявление резервов ее роста, повышение обоснованности планирования, совершенствование управления производственной деятельностью.

Основные задачи анализа производительности труда: определение уровня производительности труда (в целом по предприятию и по отдельным структурным подразделениям); анализ показателей выполнения плана по повышению производительности труда; установление причин отклонения фактических показателей от плановых и базисных; определение степени влияния каждого фактора, вызвавшего те или иные отклонения; выявление резервов роста производительности труда; разработка мероприятий по использованию выявленных резервов и определение их экономической эффективности; расчет ожидаемого выполнения плана.

Информационной базой для анализа служат данные годового и периодических отчетов по труду.

Для анализа показателей производительности труда используются следующие данные: объем продукции; численность работников, в том числе промышленно-производственный персонал, основные и вспомогательные рабочие; использование календарного фонда рабочего времени.

Анализ производительности труда производят способом сравнения. При факторном анализе производительности труда изучают показатели, оказавшие непосредственное влияние на ее изменение. Такой анализ удобно производить с использованием метода цепных подстановок.

Раздел 4. Формирование и планирование численности работников предприятия

Тема 4.1 Персонал предприятия, его состав и структура (Компьютерная презентация, 1 час).

Носителями трудового потенциала, рабочей силы, понимаемой как совокупность способностей к производительному труду, являются наёмные работники, формирующие в своей совокупности трудовой коллектив предприятия (организации).

Указанная совокупность людей представляет собой трудовой (производственный) коллектив.

Персонал организации – это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма».

Трудовой коллектив неоднороден. Он включает в себя большое количество социально-экономических групп работников, объединённых по общности какого-либо значимого признака: профессии или квалификации, содержанию и характеру труда, выполняемым функциям, месту работы, социально-демографическим характеристикам и др. Среди множества типов групп работников в коллективе выделяют реальные и условные (номинальные) группы, различающиеся организационным оформлением.

Количественное соотношение различных групп работников даёт представление о структуре трудового коллектива.

По сфере применения труда работники предприятия делятся на две большие группы: персонал производственной и непроизводственной сфер.

По выполняемым функциям производственный персонал подразделяется на следующие категории: рабочие, руководители, специалисты, служащие (технические исполнители), младший обслуживающий персонал, охрана.

Тема 4.2 Методы определения требуемой предприятию численности работников (Компьютерная презентация, 1,5 часа).

Различают укрупнённые и расчётные методы планирования численности работников.

Укрупнённые методы основаны на взаимосвязи показателей численности работников, объёма производства и производительности труда и дают представление об общей потребности предприятия в работниках в плановом периоде без её детализации по отдельным категориям и группам персонала.

Плановая численность работающих может быть установлена: прямым счётом; индексным методом; на основе планируемого изменения объёма производства и ожидаемого изменения численности работников под влиянием различных факторов.

При планировании, учёте и анализе различают списочную, среднесписочную и явочную численность работников.

Для определения потребной численности различных категорий и групп работников на промышленных предприятиях в зависимости от типа производства и характера выполняемых работниками функций, особенностей технологического процесса и применяемого оборудования, методов организации, нормирования и учёта труда используются различные методы: по трудоёмкости работ (нормам времени), по нормам выработки, по рабочим местам и нормам обслуживания, по нормативам численности и нормам управляемости, по нормативным формулам.

Метод определения плановой численности по трудоёмкости работ может использоваться во всех случаях, когда для нормирования труда используются нормы времени, а объёмы выполняемых работ поддаются точному количественному измерению. Основой метода является плановая нормированная трудоёмкость выпускаемой продукции (выполняемых работ, услуг), которая равна сумме произведений нормированной трудоёмкости каждого вида продукции или работ на их объём.

Плановая среднесписочная численность работников, занятых на нормируемых работах, исчисляется путём деления плановой нормируемой трудоёмкости выпускаемой продукции (производимых работ, услуг) в нормо-часах на полезный (эффективный) фонд времени одного работника за год в часах и на планируемый коэффициент выполнения норм.

Полезный (эффективный) фонд времени одного среднесписочного работника устанавливается с помощью балансового расчёта бюджета рабочего времени. Разрабатываются плановые и отчётные балансы рабочего времени одного работника.

Балансы рабочего времени разрабатываются в масштабе предприятия, его структурных подразделений в расчёте на год с разбивкой по кварталам.

При расчёте среднего количества рабочих дней одного работника различают три вида фондов рабочего времени: календарный, номинальный и явочный (реальный).

Полезный (эффективный) фонд рабочего времени одного работника в часах рассчитывается умножением средней продолжительности рабочего дня на явочный фонд времени.

Планируемый коэффициент выполнения норм устанавливает связь между нормированными и фактическими рабочим временем на выполнение запланированного объёма работ.

Разновидностью рассмотренного метода является расчёт плановой численности работников по нормам выработки. Этот метод применяется на участках массового и крупносерийного производства, где на протяжении длительного времени производится один вид продукции (работ, услуг).

В аппаратурных и автоматизированных производствах, где рабочие заняты управлением оборудованием, его наладкой, контролем за ходом технологического процесса, а так же на работах по обслуживанию рабочих мест потребная численность работников рассчитывается по рабочим местам и нормам обслуживания.

Потребная численность некоторых категорий вспомогательных рабочих, специалистов, технических исполнителей может быть определена с помощью нормативов численности.

При планировании численности руководящих работников могут использоваться нормы управляемости, регламентирующие количество работников или структурных подразделений, находящихся в подчинении у того или иного руководителя.

Тема 4.3 Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия.

Под качеством рабочей силы понимается совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физиологические и социально-психологические особенности, а также адаптированность, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность и профпригодность.

Основу качества рабочей силы составляет квалификация работника, отражающая степень его профессиональной подготовленности. Она определяется совокупностью общего и специального профессионального образования, знаний, умений, профессиональных навыков и производственного опыта, необходимых работнику для выполнения в данных организационно-технических условиях определённых работ определённой сложности.

Профессиональные знания определяются уровнем развития человека, основанным на его умственных способностях, образовании, опыте, необходимых для выполнения производственных функций. Сюда относятся, в частности, способности мыслить и рассуждать, знания о способах действий и возможностях применения необходимых для выполнения работы методов, процессов и средств труда, их правильный выбор, опыт использования или обращения с ними, а также знания производственных связей и соотношений.

Сноровка (умения, навыки) человека определяются его физическими данными, необходимыми для выполнения производственного задания. Сноровка основана на постановке и тренировке ловкости, опыте и умении приспосабливаться. Она выражается в уверенности и точности движений человека.

Ответственность определяется добросовестностью, надёжностью и тщательностью, которые необходимы для выполнения различных производственных заданий без ущерба для людей и материального ущерба, а также достаточным кругозором, чтобы не допустить возникновения препятствий и нарушений в производственном процессе и структурной организации. Различают три формы ответственности: за собственную работу, за работу других, за безопасность других.

Компетентность – это уровень общей и профессиональной подготовленности работников, степень профессионального мастерства, позволяющие качественно и с минимальными ошибками (или безошибочно) выполнять определённые профессиональные функции, как в нормальных, так и в экстремальных условиях, успешно осваивать новые и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.

Выделяют четыре вида компетентности: функциональная; интеллектуальная; ситуативная; социальная.

Наряду с квалификацией в понятие качества рабочей силы включаются также личностные характеристики работников. К ним относятся физические данные, умственные способности, специальные наклонности, интересы и характер личности, адаптированность, мобильность, мотивируемость, инновационность, профориентированность, профпригодность.

С позиции формирования и развития у человека способностей к труду, непрерывный для общества в целом процесс образования для отдельного члена состоит из последовательных этапов, характеризующихся самостоятельными взаимосвязанными целями и средствами их достижения.

Первый этап – формирование у каждого члена общества системы общеобразовательных знаний, трудовых навыков, приемов творческой деятельности. На этом этапе даются наиболее стабильные, фундаментальные знания.

Второй – формирование профессиональных знаний и умений, опыта творческой деятельности, т.е. приобретение специальных, конкретных знаний.

Третий – периодическое обновление, углубление, расширение профессиональных знаний, навыков, обеспечивающих повышение эффективности труда в условиях рыночных отношений и совершенствования производства.

Четвертый этап – несколько условный, поскольку его задачи решаются параллельно с задачами трех предыдущих этапов. Цель его заключается в формировании у членов общества знаний и умений, не связанных с профессиональной деятельностью (будущей или реальной), а обеспечивающих удовлетворение многообразных интеллектуальных потребностей человека, всестороннее развитие его личности.

В настоящее время указанным выше этапам соответствует реализация в России образовательных программ, которые подразделяются на общеобразовательные (основные и дополнительные) и профессиональные (основные и дополнительные).

К общеобразовательным относятся программы: дошкольного образования; начального общего образования; основного общего образования; среднего (полного) образования.

Профессиональная подготовка работников соответствующей квалификации осуществляется на основе профессиональных программ и включает в себя:

- начальное профессиональное образование, осуществляемое в лицеях, профессионально-технических и иных училищах, направленное на подготовку квалифицированных рабочих и служащих;
- среднее профессиональное образование (техникумы и другие средние специальные учебные заведения), имеющее своей целью подготовку специалистов среднего звена;
- высшее профессиональное образование, осуществляемое в высших учебных заведениях (университетах, академиях, институтах), где готовятся специалисты соответствующего уровня (бакалавр, дипломированный специалист, магистр).

В высших учебных заведениях, а также в научных учреждениях могут быть созданы аспирантура, ординатура, адъюнктура, докторантура, реализующие послевузовское образование.

Профессиональное обучение работников (главным образом рабочих) осуществляется также непосредственно на производстве, на учебных базах предприятий.

Профессиональная подготовка на предприятиях предусматривает следующие виды обучения: подготовка новых рабочих из числа не имеющих профессий; переподготовка с целью освоения новых профессий в результате внедрения новой техники и для желающих сменить профессию; обучение работников вторым профессиям с целью расширения профессионального профиля и повышения эффективности работы; повышение квалификации работников с целью углубления профессиональных знаний, умений и навыков, изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, новых методов хозяйствования, новых форм организации труда.

Подготовка новых работников осуществляется по утверждённым на предприятии учебным планам и программам и заканчивается сдачей квалификационных экзаменов. Теоретические занятия и производственное обучение проводятся на предприятии в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Формами повышения квалификации работников являются: производственно-технические курсы; курсы целевого назначения; школы по изучению передовых приемов и методов труда.

Переподготовка и обучение новым профессиям организуется для обучения работников, высвобождаемых по каким-либо причинам на предприятии, а также изъявивших желание сменить профессию.

Формы переподготовки и обучения работников новым профессиям аналогичны применяемым при подготовке новых работников. Обучение осуществляется как с отрывом от производства, так и без отрыва от производства.

Раздел 5. Организация оплаты труда

Тема 5.1 Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

Заработная плата есть денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем.

Величина заработной платы устанавливается либо в виде должностного оклада, либо по тарифной сетке (ставке), либо в соответствии с контрактом, но не может быть ниже уровня установленной гос-

ударством минимальной заработной платы. Верхний предел заработной платы в условиях экономики рыночного типа обычно не ограничивается.

Основные функции заработной платы: воспроизводственная; стимулирующая (мотивационная); социальная; учетно-производственная.

Принципы организации заработной платы – это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы. Наиболее характерные принципы: неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы; соответствие меры труда мере его оплаты; материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда; обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

Тема 5.2 Структура, формы и системы оплаты труда (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

В составе средств, расходуемых на оплату труда, выделяют следующие основные элементы: 1) оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам (без доплат и надбавок); 2) премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год; 3) вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы; 4) выплаты по районному регулированию оплаты труда; 5) другие выплаты.

Оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам призвана отражать различия в количественных и качественных параметрах трудового процесса (затратах труда). Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование уровня заработной платы в зависимости от названных параметров, в практике принято называть тарифной системой.

Премияльные выплаты – элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы, к более эффективному решению различных хозяйственных, управленческих и иных задач.

Районный коэффициент к заработной плате – размер повышения заработной платы работников определенного региона в целях компенсации различий в стоимости жизни, обусловленных природно-климатическими условиями труда и проживания, а также разницей в ценах на товары и тарифах на услуги (в сравнении с наиболее благоприятными с этой точки зрения районами страны).

Доплаты и надбавки – суммы, призванные компенсировать воздействие на работника переменных и постоянных факторов, соответственно, в организации труда и производства, а также стимулировать высокие, прежде всего сверхнормативные достижения в труде. Доплаты и надбавки подразделяются на: а) компенсационные выплаты; б) стимулирующие выплаты.

Формы и системы оплаты труда призваны обеспечить учет в заработной плате количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении непосредственных результатов своей работы и общих итогов деятельности предприятия (организации).

Выделяют следующие формы оплаты труда: а) повременную; б) сдельную.

Формы заработной платы делятся на системы.

Повременная форма заработной платы имеет две системы: простую повременную и повременно-премиальную.

При сдельной форме заработной платы систем больше: индивидуальная сдельная, коллективная сдельная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная и др.

К нетрадиционным методам организации оплаты труда, стимулирующим повышение эффективности живого труда, относится применение бестарифных моделей, которые основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев и, прежде всего, на принципах согласованной оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Тема 5.3 Оплата труда в производственных бригадах (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

При бригадной системе оплаты труда заработок каждого рабочего ставится в непосредственную зависимость от количества и качества продукции, произведенной всей бригадой. Этим обеспечивается личная заинтересованность рабочих в достижении бригадой более высоких результатов труда.

Принципиальные особенности организации оплаты труда заключаются в том, что первоначально коллективный заработок начисляют всей бригаде, а затем распределяют его между членами бригады в зависимости от их индивидуального трудового вклада. В этих условиях коллектив бригады заинтересован наиболее полно и всесторонне оценить результаты труда каждого члена бригады, поскольку общекорпоративный результат зависит от работы всех.

К общим требованиям, влияющим на эффективность бригадной оплаты труда, относятся: определение оптимальной численности и профессионально-квалификационного состава бригады; выбор

наиболее простых и эффективных показателей оценки труда каждого; правильный расчет внутрибригадных норм выработки и сдельных расценок; правильное распределение бригадного заработка среди членов бригады.

При повременной оплате труда бригаде устанавливают нормированные задания с премированием за своевременное и качественное их выполнение. В состав коллективного заработка бригады включают: повременную оплату по тарифным ставкам (окладам) с учетом отработанного времени; экономию фонда оплаты труда при работе за отсутствующего рабочего; премии из фонда оплаты труда за основные результаты производственной деятельности; премии и вознаграждения целевого назначения из прибыли, направляемой на эти цели в том случае, если участниками работ являются все члены бригады.

При сдельной оплате труда заработную плату начисляют бригаде в целом. Общий заработок бригады зависит от установленной бригаде сдельной (коллективной или индивидуальной) расценки за единицу произведенной продукции и фактической выработки продукции бригадой. Метод распределения бригадного заработка выбирает сама бригада и утверждает на общем собрании. Распределение зависит от типа бригады (специализированная или комплексная), способа разделения труда в бригаде (бригада с полным разделением труда, с частичным или без разделения), организационно-технических условий работы бригады.

Наиболее распространены методы распределения заработка в соответствии с тарифными разрядами и отработанным временем, а также по тарифным разрядам, отработанному времени с учетом коэффициента трудового участия.

Тема 5.4 Оплата труда при контрактной системе найма.

Контрактная система найма и оплаты труда получила широкое распространение в мире для регламентации оплаты труда руководителей, работников науки, а в ряде случаев и рабочих. В соответствии с действующим законодательством заключать контракт можно в трех случаях: когда сама работа носит срочный характер (должна быть выполнена в определенный срок); когда об этом просит сам работник; когда по закону невозможно заключить постоянный договор, например по контракту принять работника на место женщины, ушедшей в декретный отпуск.

Контракт представляет собой вид трудового договора, устанавливающий индивидуальные условия трудовой деятельности на определенный срок. В контракте можно предусмотреть права работника на информационное, техническое и прочее обеспечение выполнения служебных обязанностей, на повышение квалификации и образовательного уровня в рабочее время за счет работодателя, на оплату простоя не по вине работника и др. Работодатель имеет право контролировать выполнение обязательств работника по контракту.

В специальном разделе контракта, регламентирующем условия организации оплаты труда, учитываются профессионально-квалификационный статус работника, его индивидуальные способности, сложность и значимость трудовых функций и практические результаты деятельности и соглашения сторон.

Существующие ставки (оклады) служат лишь отправной точкой для переговоров; оплата труда по контракту может существенно отличаться от них. Возможно деление оплаты труда на постоянную (должностной оклад) и переменную (в зависимости от результатов деятельности) доли. Вопрос об их количественном соотношении решают стороны в индивидуальном порядке в зависимости от характера и содержания работы. При этом конкретный размер должностного оклада устанавливают с учетом сложившейся стоимости рабочей силы на данном сегменте рынка труда.

Переменную долю заработка определяют различными способами, но обязательно с учетом достижения показателей, непосредственно зависящих от работника. Перечень таких показателей разрабатывают на предприятии, в нем могут присутствовать рост прибыли (дохода) и рентабельности, ввод в действие объектов или выполнение задания в установленные сроки или досрочно и др.

Переменная часть оплаты труда руководителей предприятий и структурных подразделений может определяться на основе учета соотношения темпов роста хозяйственного дохода (прибыли) по сравнению с изменением величины средств на потребление.

Контракт может включать условия социального обеспечения работника: единовременные пособия при уходе на пенсию, при постоянной или временной потере трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; оплату медицинской помощи, в том числе стоимости лекарств, лечебно-оздоровительных процедур и др.

Тема 5.5 Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм.

Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности определяются тем, что на этих предприятиях работают в основном три катего-

рии работников: штатный персонал; временно работающие по договору; работающие по индивидуальному трудовому соглашению.

Работа штатного персонала оплачивается по фиксированным окладам или ставкам, изменяющимся в зависимости от отработанного времени и результатов работы предприятия. Временно работающие по договору и трудовому соглашению получают оплату за фактический объем работ после выполнения задания.

Размер оплаты труда работников может устанавливаться несколькими способами: по тарифной и бестарифной системам; по трудовым дням; по ставке трудового вознаграждения; по комиссионным; по «плавающим окладам»; в процентах от прибыли и др.

Бестарифную систему оплаты труда применяют на предприятиях любой организационно-правовой формы, ее относят к коллективным системам оплаты труда. Заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда и зависит от квалификационного уровня работника (ККУ), КТУ, отработанного времени.

Оплата труда в кооперативах и на малых предприятиях, эффективно применяющих подрядные формы организации труда, осуществляется в два этапа: вначале выдается аванс непосредственно за выполнение работы, затем производится окончательный расчет — после реализации продукции и получения дохода в виде доли или процента от доходов, полученных предприятием от реализации продукции.

Комиссионная оплата труда предназначена для работников, которые трудятся по соглашениям и договорам. Оплата труда устанавливается в виде фиксированной доли дохода, который получает предприятие от реализации продукции, произведенной работниками по трудовому соглашению. Размер комиссионных зависит от размеров доходов, получаемых от реализации продукции (услуг) и от затрат, требуемых для продажи изделий в данной или отдаленной местности.

Разновидностью комиссионной оплаты является использование ставки трудового вознаграждения, которая применяется в организациях, оказывающих консультативные и сервисные услуги по научно-техническим разработкам. Размер трудового вознаграждения может устанавливаться в виде фиксированного процента от суммы платежей, поступивших организации по ее контрактам.

Для руководителей и специалистов на предприятиях различных форм собственности может применяться система «плавающих окладов», основанная на том, что по результатам работы в каждом месяце образуются новые должностные оклады за счет их повышения (понижения) за каждый процент роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом участке при условии выполнения планового задания по выпуску продукции.

Оклады работников кооперативных и частных предприятий могут формироваться в процентах от фактической прибыли.

Оплата труда по трудовым дням применяется в старательных артелях, большинстве строительных и промышленных кооперативов. Дневные ставки трудового дня для отдельных профессий и должностей разрабатываются правлением артели и утверждаются общим собранием его членов. Каждому работнику устанавливают коэффициент, учитывающий образование, стаж работы, деловые качества, владение несколькими профессиями. Оплата труда председателя артели, других руководителей и высококвалифицированных специалистов производится по фактической стоимости трудового дня с применением повышающих коэффициентов в диапазоне 1,1-2,0. Средства на оплату труда старателей формируют из дохода артели за вычетом обязательных платежей и финансового резерва. Индивидуальную зарплату определяют путем распределения остающегося дохода между работниками с учетом начисленных каждому трудовым дням.

Тема 5.6 Планирование фонда заработной платы (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

Планирование заработной платы предполагает определение общего фонда заработной платы (ФЗП) и ФЗП по категориям работников. Исходными данными для определения ФЗП является производственная программа предприятия (выпуск продукции в натуральном и (или) стоимостном выражении), действующая на предприятии система оплаты труда, штатное расписание. Плановый ФЗП предусматривает образование суммы средств, отражаемых в смете затрат на производство для оплаты труда работников предприятия.

Издержки работодателя на рабочую силу: ФЗП; оплата за отработанное время; оплата за неотработанное время; единовременные поощрительные выплаты; выплаты на питание, топливо, жилье; выплаты социального характера (хотя и не входят в ФЗП, но выплачиваются за счет средств предприятия); выплаты, не относящиеся к ФЗП и к социальным выплатам.

Существуют различные методы и подходы к планированию ФЗП:

1) простой метод. ФЗП определяется исходя из среднего размера оплаты труда и среднесписочной численности;

2) планирование от базы. Корректировка ФЗП, принимаемого за базу, на изменение численности работников и средней заработной платы;

3) нормативный метод. Предполагает использование нормативов затрат на заработную плату;

4) остаточный метод. ФЗП определялся как остаток выручки от реализации продукции после всех обязательных платежей и отчислений.

5) поэлементный (подетальный) метод. Расчет ФЗП производится по категориям работников (работчие, руководители, специалисты и служащие, младший обслуживающий персонал) по отдельным элементам ФЗП.

4.3. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрено

4.4. Практические занятия

| <i>№ п/п</i> | <i>Номер раздела дисциплины</i> | <i>Наименование тем практических занятий</i> | <i>Объем (час.)</i> | <i>Вид занятия в ин- терактивной, ак- тивной, инновационной формах, (час.)</i> |
|------------------|---|--|-------------------------|--|
| 1 | 1. | Труд в жизни человека | 8 | Дискуссия, (2 часа) |
| 2 | 2. | Организация и управление трудом | 11 | Дискуссия, (2 часа) |
| 3 | 3. | Производительность и эффективность труда | 5 | Работа в малых группах, (4 часа) |
| 4 | 4. | Персонал предприятия | 5 | Дискуссия, (2 часа) |
| 5 | 5. | Организация и осуществление оплаты труда | 7 | Дискуссия, (2 часа) |
| ИТОГО | | | 36 | 12 |

4.5. Контрольные мероприятия: контрольная работа

Цель: закрепление теоретических знаний и развитие практических навыков в области организации труда и оценки его производительности и эффективности.

Структура: введение, теоретическая часть, практическая часть, заключение, список использованных источников.

Основная тематика: проблемы экономики и эффективности труда в соответствии с вариантом, выдаваемым преподавателем.

Рекомендуемый объем: 15-20 страниц в компьютерном исполнении, оформляемых в соответствии со стандартом ФГБОУ ВО «БрГУ».

Выдача задания, прием кр проводится в соответствии с календарным учебным графиком.

| Оценка | Критерии оценки контрольной работы |
|---------------|---|
| зачтено | Оценка «зачтено» за работу выставляется, если в ней: <ul style="list-style-type: none"> - используется научная, учебная, методическая литература по проблеме; - проведен тщательный анализ передового опыта работы в соответствующей области; - сделаны выводы и даны практические рекомендации; - оформление соответствует предъявляемым требованиям (выдержаны орфография, стиль изложения материала, имеются цитаты, ссылки и т.д.); - обучающийся четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме. |

| | |
|------------|--|
| не зачтено | Оценка «не зачтено» выставляется, если: <ul style="list-style-type: none">- библиография ограничена;- нет должного анализа литературы по проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы;- отсутствуют выводы рекомендации;- обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме;- оформление не соответствует требованиям. |
|------------|--|

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| <i>Компетенции</i> <i>№, наименование разделов дисциплины</i> | <i>Кол-во часов</i> | <i>Компетенции</i> | | | | <i>Σ комп.</i> | <i>t_{ср}, час</i> | <i>Вид учебных занятий</i> | <i>Оценка результатов</i> |
|--|---------------------|--------------------|------------|-------------|-------------|----------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | | <i>ОК</i> | <i>ОПК</i> | <i>ПК</i> | | | | | |
| | | <i>3</i> | <i>6</i> | <i>5</i> | <i>14</i> | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Труд как основа жизнедеятельности | 24 | + | + | - | - | 2 | 12 | Лк, ПЗ, СРС | Контрольная работа, экзамен |
| 2. Организация труда | 33 | + | + | + | - | 3 | 11 | Лк, ПЗ, СРС | Контрольная работа, экзамен |
| 3. Производительность и эффективность труда | 14 | + | + | - | + | 3 | 4,7 | Лк, ПЗ, СРС | Контрольная работа, экзамен |
| 4. Формирование и планирование численности работников предприятия | 17 | + | + | + | - | 3 | 5,7 | Лк, ПЗ, СРС | Контрольная работа, экзамен |
| 5. Организация оплаты труда | 20 | + | + | - | + | 3 | 6,6 | Лк, ПЗ, СРС | Контрольная работа, экзамен |
| <i>всего часов</i> | 108 | 40 | 40 | 16,7 | 11,3 | 3 | 36 | | |

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Харитонов, П.В. Основы организации труда: методические указания к выполнению практических заданий / П.В. Харитонов. – Братск: БрГУ, 2014. – 64 с.
2. Трофимова, И.Г. Экономика предприятия: учебное пособие / И.Г. Трофимова, С.В. Еськова. – Братск: БрГУ, 2011. – 160 с.
3. Еськова, С.В. Нормирование и оплата труда: методические указания по выполнению практических работ и тестовых заданий / С.В. Еськова. – Братск: БрГУ, 2009 – 70 с.
4. Рофе, А.И. Экономика труда: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и др. экон. специальностям / А.И. Рофе. - 3-е изд., стер. - Москва: КноРус, 2015. - 376 с.
5. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - М.: Юрайт, 2011. - 671 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| № | <i>Наименование издания</i> | <i>Вид занятия</i> | <i>Количество экземпляров в библиотеке, шт.</i> | <i>Обеспеченность, (экз./ чел.)</i> |
|----------------------------------|---|--------------------|---|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Основная литература | | | | |
| 1. | Скляревская, В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К ^о », 2018. - 304 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров). - Библиогр.: с. 260 - 261 - ISBN 978-5-394-02340-8; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161 | Лк, ПЗ, кр | 1 ЭУ | 1 |
| Дополнительная литература | | | | |
| 2. | Экономика труда: учеб. пособие для вузов / Под ред. Н.А. Горелова. - Санкт-Петербург: Питер, 2007. - 208 с. | Лк, ПЗ, кр | 21 | 0,8 |
| 3. | Алиев, И.М. Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2016. - 478 с. | Лк, ПЗ, кр | 5 | 0,2 |
| 4. | Харитонов, П.В. Основы организации труда: методические указания к выполнению практических заданий / П.В. Харитонов. - Братск: БрГУ, 2014. - 64 с. | ПЗ | 48 | 1 |
| 5. | Трофимова, И.Г. Экономика предприятия: учебное пособие / И.Г. Трофимова, С.В. Еськова. - Братск: БрГУ, 2011. - 160 с. | Лк, ПЗ | 203 | 1 |
| 6. | Еськова, С.В. Нормирование и оплата труда: методические указания по выполнению практических работ и тестовых заданий / С.В. Еськова. - Братск: БрГУ, 2009. - 70 с. | ПЗ | 65 | 1 |
| 7. | Костюченко, Т.Н. Экономика труда: учебное пособие / Т.Н. Костюченко, А.Р. Байчерова, Д.В. Сидорова. - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 165 с. : ил. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033 | Лк, ПЗ, кр | 1 ЭУ | 1 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---------------|------|---|
| 8. | Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905 . | Лк, ПЗ, кр | 1 ЭУ | 1 |
| 9. | Козел, И.В. Экономика труда: для студентов очной и заочной форм обучения: курс лекций: в 2-х ч. / И.В. Козел, А.Р. Байчерова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования, Ставропольский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра предпринимательства и мировой экономики. - Ставрополь: Агрус, 2013. - Ч. 1. - 136 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277440 | Лк, кр | 1 ЭУ | 1 |
| 10. | Козел, И.В. Экономика труда: для студентов очной и заочной форм обучения: курс лекций: в 2-х ч. / И.В. Козел, А.Р. Байчерова; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования, Ставропольский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра предпринимательства и мировой экономики. - Ставрополь: Агрус, 2013. - Ч. 2. - 129 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277444 | Лк, кр | 1 ЭУ | 1 |
| 11. | Байчерова А.Р. Экономика труда: курс лекций. - Ставрополь: Агрус, 2013. - 177 с. http://new.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277469&sr=1 | Лк, кр | 1 ЭУ | 1 |
| 12. | Яковенко, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366 | Лк, ПЗ, кр | 1 ЭУ | 1 |
| 13. | Меламедова Л.С. Экономика труда: учебник. - Самара: Самар. гуманит. акад., 2008. - 120 с. http://window.edu.ru/resource/919/74919 | Лк, ПЗ, кр | 1 ЭУ | 1 |

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО - ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ
http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ <http://ecat.brstu.ru/catalog> .
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»
<http://biblioclub.ru> .
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» <http://e.lanbook.com> .
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://window.edu.ru> .
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> .
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<https://uisrussia.msu.ru/> .
8. Национальная электронная библиотека НЭБ
<http://xn--90ax2c.xn--plai/how-to-search/> .

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение курса «Основы экономики труда» предполагает равномерный режим работы и ритмичный ее характер.

Так, проработка лекционного материала осуществляется в течение семестра. При этом осуществляется написание конспекта лекций, исследование характеристик организации и оценки эффективности труда, выявление вызывающих трудности вопросов с целью их проработки в ходе практических занятий и индивидуальных консультаций.

В ходе практических занятий производится обобщение, систематизация, углубление и конкретизация полученных теоретических знаний, выработка способности и готовности их использования на практике. При подготовке к ним необходима проработка основной и дополнительной литературы, терминов, сведений, являющихся основополагающими в теме/разделе, а также выполнение заданий, необходимых для участия в интерактивной, активной и инновационных формах обучения по исследуемым вопросам.

Другой частью самостоятельной работы обучающихся является написание контрольной работы и подготовка к экзамену. При этом необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ

Практическое занятие № 1

Труд в жизни человека

Цель работы: формирование общекультурных и общепрофессиональных компетенций на основе активизации познавательной способности обучающихся и углубления знаний о сущности и значении трудовой деятельности в жизни человека и развитии общества.

Задание:

1. Рассмотреть основные понятия и категории экономики труда;
2. Выявить структуру, виды, формы и функции общественного труда;
3. Рассмотреть эволюцию взглядов на человека в процессе труда;
4. Определить сущность занятости и безработицы, показатели их оценки;
5. Исследовать особенности рынка труда.

Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется в ходе дискуссии при раскрытии следующих вопросов:

1. Какие аспекты отражает понятие "труд"?
2. Какова сущность процесса труда?
3. Какие можно назвать основные виды деятельности по управлению человеческими ресурсами в обществе и в организации?
4. Как можно определить сущность и содержание комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами?
5. Какова роль труда в развитии человека и общества?
6. Вопросы труда в Конституции Российской Федерации.
7. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства в России.
8. Что подразумевается под трудовыми ресурсами?
9. Что отражают понятия «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал»?
10. В чем заключается социально-экономическое содержание занятости?
11. Какие категории относятся к занятому населению?
12. В чём сущность понятия "безработица" и её основных видов?

13. При каких условиях человек может быть признан безработным?
14. Что такое "рынок труда"?
15. Каковы основные элементы рынка труда?

Форма отчетности: конспект основных понятий, категорий и решение задач с указанием основных формул и пояснений в тетради

Задания для самостоятельной работы:

1. Решите задачи:

1.1. Численность населения области на 1 января составляет 3460 тыс. чел.; численность работающего населения в трудоспособном возрасте - 1585,8 тыс. чел.; численность работающих пенсионеров и подростков - 144,2 тыс. чел.; численность временно не работающих в трудоспособном возрасте - 48,4 тыс. чел. Определить:

- численность экономически активного и занятого населения;
- нагрузку на одного экономически активного работника и на одного занятого.

1.2. Численность экономически активного населения района составляет 168 тыс. чел., численность занятого населения - 151 тыс. чел. Определить: общий уровень безработицы в районе и уровень регистрируемой безработицы, если известно, что 24% незанятого населения зарегистрированы в службе занятости и имеют статус безработных.

1.3. Определить численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года – 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, – 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году, – 1,6 млн человек.

1.4. Чему равен уровень безработицы, если численность занятых в стране равна 29 млн чел., численность рабочей силы — 30 млн чел.?

1.5. На основании представленных в таблице данных необходимо рассчитать уровень занятости и уровень безработицы в первом и пятом годах:

| Показатели | Первый год | Пятый год |
|---|------------|-----------|
| Занятые в составе экономически активного населения, тыс. чел. | 80500 | 95000 |
| Безработные, тыс. чел. | 4800 | 7000 |

1.6. Имеются данные на конец года по территории, тыс. чел.:

- численность населения – 146,7;
- экономически активное население – 66,7;
- безработных, всего - 8,9, в том числе зарегистрированных в службе занятости – 1,93.

Определить: 1) уровень экономически активного населения; 2) уровень занятости; 3) уровень безработицы; 4) уровень зарегистрированных безработных; 5) коэффициент нагрузки на 1 занятого в экономике.

2. Тестовые задания:

1. Кто может претендовать на получение пособия по безработице:

- а) строитель, утративший трудоспособность в результате производственной травмы;
- б) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу;
- в) бухгалтер, который не работает, но ищет работу;
- г) электромонтер, работающий неполный рабочий день.

2. К экономически активному трудоспособному населению относятся:

- а) неработающие инвалиды 1-ой группы;
- б) выпускники университетов;
- в) владеющие собственностью пенсионеры;
- г) студенты дневных отделений вузов.

3. Кто из перечисленных ниже граждан является структурным безработным:

- а) уволившийся учитель, рассчитывающий найти более легкую работу;
- б) женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком;
- в) шахтер, уволенный в связи с закрытием нерентабельной шахты;
- г) медсестра, переехавшая с мужем в другой город.

4. Повторяющиеся спады производства порождают безработицу:

- а) сезонную;
- б) структурную;
- в) циклическую;
- г) фрикционную.

5. Кто из перечисленных ниже граждан является циклическим безработным:

- а) банковский служащий, уволенный в связи с банкротством банка во время финансово-экономического кризиса;
- б) инженер, уволившийся в связи с переездом в другой город;
- в) программист, уволенный из-за конфликта с руководством фирмы;
- г) студент дневного отделения вуза.

6. При определении качества такого фактора производства, как «труд» обязательно обращают внимание на:

- а) наличие у работника определенных умений и навыков;
- б) готовность работника участвовать в жизни коллектива;
- в) эффективность используемого оборудования;
- г) наличие на предприятии системы охраны труда.

7. В стране А уголь перестал использоваться в энергетической отрасли. Закрылось большинство шахт, шахтеры потеряли работу. Какого типа безработица наблюдается в стране А:

- а) циклическая;
- б) структурная;
- в) фрикционная;
- г) сезонная.

8. Ферма после уборки урожая сократила количество работников. Механизаторы и комбайнеры вновь будут набираться на ферму только весной следующего года. Приведенный пример иллюстрирует безработицу:

- а) фрикционную;
- б) сезонную;
- в) циклическую;
- г) структурную.

9. Гражданка Р., квалифицированный бухгалтер после продолжительного перерыва в работе не может найти работу по специальности. От предложенных ей вакансий секретаря и консьержки она отказалась и ожидает предложений по специальности. Приведенный пример иллюстрирует безработицу:

- а) фрикционную;
- б) сезонную;
- в) циклическую;
- г) структурную.

10. К негативным последствиям безработицы относится:

- а) стремление работников к повышению своей квалификации;
- б) создание и деятельность государственных служб занятости;
- в) утрата частью трудоспособного населения трудовых навыков и стимулов к труду;
- г) расширение возможностей для женщин заниматься домашним хозяйством и воспитанием детей;

11. Человек, который болен бронхитом, оформил больничный лист и в период его действия временно не работает, относится к категории:

- а) безработных;
- б) временно безработных;
- в) не включаемых в общую численность рабочей силы;
- г) занятых.

12. После замужества дочери Анна уволилась из бухгалтерии, намереваясь устроиться на работу с более гибким графиком, чтобы нянчить внуков. Какой вид безработицы иллюстрирует данная ситуация:

- а) сезонную;
- б) циклическую;
- в) фрикционную;
- г) структурную.

13. В банковском секторе экономики наступил период роста, возрос спрос на банковские услуги. Какое изменение произойдет на рынке труда в данной отрасли:

- а) начнется активный набор персонала и открытие новых филиалов;

- б) снизится активность молодых кадров;
- в) возрастёт количество сотрудников, переходящих в другие сектора экономики;
- г) будет отменён социальный пакет для работников.

14. Рост популярности кафе с разнообразным ассортиментом чая, кофе и сладостей резко повысил потребность в таких специалистах, как кондитеры, бармены и официанты. Какое свойство рынка труда проявилось в данном факте:

- а) связь спроса на труд со спросом на услуги;
- б) установление определённого уровня безработицы;
- в) государственное регулирование занятости;
- г) высокая конкуренция работников.

15. Какой из приведённых примеров деятельности фирмы «Крендели и халы» характеризует такой фактор производства, как труд:

- а) эксклюзивные рецепты выпечки традиционных хлебобулочных изделий к праздникам;
- б) договора с сетью кафе домашней кухни на поставку горячей выпечки;
- в) персонал хлебопёков и кондитеров, имеющий международные сертификаты;
- г) арендуемые фирмой помещения, в которых располагаются пекарни.

16. Под экономически активным населением понимают:

- а) численность трудовых ресурсов и численность потенциальных работников;
- б) общую численность трудоспособного населения страны;
- в) численность занятых и численность безработных;
- г) общую численность работников и работодателей государственного сектора.

17. Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению:

- а) трудоспособные граждане, обучающиеся по очной форме в высших, средних учебных заведениях;
- б) работодатели;
- в) домохозяйки;
- г) наемные работники;
- д) лица, получающие пенсии по старости.

18. Процесс непрерывного возобновления поколений людей – это:

- а) формирование трудовых ресурсов;
- б) рост трудовых ресурсов;
- в) воспроизводство трудовых ресурсов;
- е) естественный прирост.

19. Воспроизводство трудовых ресурсов включает следующие стадии:

- а) рождение, созревание, становление, использование;
- б) формирование, зрелость, увядание;
- в) созревание, становление, распределение, использование;
- г) формирование, распределение, использование.

20. О человеческом капитале нельзя сказать, что:

- а) он неотделим от человека;
- б) его можно, купив, приобрести в собственность;
- в) его можно увеличивать путем обучения на рабочем месте;
- г) он подвержен физическому и моральному износу.

21. Обобщающим показателем становления и развития человека в трудовой деятельности является:

- а) производственный потенциал;
- б) технологический потенциал;
- в) информационный потенциал;
- г) трудовой потенциал.

22. Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала общества является:

- а) трудовой потенциал региона;
- б) трудовой потенциал работника.
- в) трудовой потенциал города;
- г) трудовой потенциал области;

23. Трудовой потенциал работника не включает:

- а) психофизиологический потенциал;
- б) квалификационный потенциал;
- в) нравственный потенциал;
- г) личностный потенциал.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию
При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 1) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

Основная литература

[1] – согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература

[2-13] – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Что является предметом экономики труда?
2. Какие элементы входят в структуру общественного труда?
3. К чем разница между общественным и частным трудом?
4. Дайте определения понятиям «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».
5. Какие лица относятся к занятым?
6. Какие условия определяют статус безработного?
7. Что из себя представляет рынок труда? Каковы его особенности?
8. Назовите субъектов рынка труда.

Практическое занятие № 2

Организация и управление трудом

Цель работы: формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций на основе активизации познавательной способности обучающихся, углубления и закрепления знаний о сущности и видах деятельности в области организации и управлении трудом на макро- и микроэкономических уровнях.

Задание:

1. Выявить сущность и значение организации и управления трудом;
2. Рассмотреть принципы и формы организации труда, критерии и показатели ее эффективности;
3. Исследовать вопросы нормирования труда;
4. Изучить методы оценки интенсивности труда и выявить факторы ее нормализации;
5. Рассмотреть критерии оценки условий труда.

Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется в ходе дискуссии при раскрытии следующих вопросов:

1. Что включает в себя понятие "организация труда" и каковы её основные направления?
2. Что Вам известно о разделении и кооперации труда, их видах на предприятии?
3. Как можно охарактеризовать границы разделения труда на предприятии?
4. В чём преимущества коллективных форм организации труда? Какие виды бригад Вы знаете?
5. Что понимается под рабочим местом и в чём заключается его организация?
6. Какие функции включает обслуживание рабочего места? Какие виды обслуживания рабочего места Вам известны?
7. Какие правила работы необходимо учитывать при проектировании рациональных трудовых процессов?
8. Как можно охарактеризовать понятия: "охрана труда", "условия труда" и привести классификацию условий труда?
9. Какие факторы, формирующие условия труда, Вам известны?
10. Что из себя представляют производственные факторы и какая существует их группировка по видам воздействия и по степени опасности?

11. В чём сущность и назначение показателя "тяжесть труда", его достоинства и недостатки?
12. Какие имеются категории тяжести труда, их характеристика?
13. Какие Вам известны принципы правовой и нормативной основы охраны труда и социальной защиты работающих в неудовлетворительных условиях труда?
14. Как можно сформулировать основные направления организации работы по улучшению условий и охраны труда, указать экономические методы воздействия, применяемые для обеспечения более безопасных условий труда и социальной защиты работающих?
15. Какова цель нормирования труда?

Форма отчетности: конспект основных понятий, категорий и решение задач с указанием основных формул и пояснений в тетради

Задания для самостоятельной работы:

1. Решение задач:

1.1. На основе приведенных данных по предприятию необходимо рассчитать структуру работающих в процентном отношении к общей численности соответственно за отчетный и плановый периоды, отметить изменения в структуре и указать возможные причины их возникновения и последствия; внести рассчитанные показатели в соответствующие графы таблицы. Дать графическое изображение структуры работающих сотрудников на предприятии.

Социально-профессиональная структура персонала предприятия

| Категория промышленно-производственного персонала | Отчетный период | | Плановый период | |
|---|-------------------|------------|-------------------|------------|
| | Численность, чел. | Уд. вес, % | Численность, чел. | Уд. вес, % |
| Численность работников (без совместителей), всего | 1000 | 100,0 | 850 | 100 |
| В том числе: | | | | |
| - Рабочие | 750 | | 700 | |
| - ИТР | 150 | | 100 | |
| - Служащие | 90 | | 45 | |
| - Прочие категории | 10 | | 5 | |

1.2. Рассчитать норму времени и норму выработки за смену: норма оперативного времени – 15 мин; время обслуживания рабочего места - 5% оперативного времени, время на отдых и личные надобности – 2% оперативного времени; продолжительность смены – 8 часов.

1.3. Определить норму обслуживания аппаратчика сушилки периодического действия на основе следующих данных. Продолжительность смены – 480 мин. Нормативы времени обслуживания 1 сушилки за цикл – 37 мин. Подготовительно-заключительное время – 20 мин. Время на отдых и личные надобности – 25 мин.

1.4. Определить норму выработки станочника на изготовление детали на основе приведенных данных. Время машинной работы составляет 12 мин. Время ручной работы – 4 мин. Время обслуживания рабочего места - 2,5%. на отдых и личные надобности – 4% оперативного времени. Продолжительность рабочей смены 480 мин.

1.5. По данным таблицы требуется рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда:

| Наименование затрат рабочего времени | Продолжительность, мин |
|---|------------------------|
| Подготовительно-заключительное | 20 |
| Оперативное | 360 |
| Обслуживание рабочего места | 40 |
| Перерывы по организационно-техническим неполадкам | 25 |
| Перерывы, зависящие от рабочего, в том числе регламентированные | 35 20 |
| Продолжительность смены | 480 |

1.6. Рассчитать на основе данных хронометража норму оперативного времени, норму штучного времени и норму выработки за смену. Продолжительность смены 8 часов. Время обслуживания рабочего места 5%, время на отдых и личные надобности – 2,55 оперативного времени. Хронокарта операции «обточка детали на токарном станке» приведена в таблице:

| Наименование приемов | | Порядковый номер наблюдения | | | | Сумма | Число наблюдений | Среднее значение |
|----------------------------|---|-----------------------------|-----|-----|-----|-------|------------------|------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | | |
| | | Наблюдаемое время | | | | | | |
| 1 | Установить деталь в патроне | 7 | 8 | 10 | 20 | 45 | 4 | 11,25 |
| 2 | Включить станок и поднести резец к детали | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 4 | 3,75 |
| 3 | Обточить деталь | 700 | 730 | 710 | 715 | 2855 | 4 | 713,75 |
| 4 | Отвести суппорт и остановить станок | 3 | 3 | 10 | 4 | 20 | 4 | 5 |
| 5 | Снять деталь | 5 | 6 | 6 | 5 | 22 | 4 | 5,5 |
| Норма оперативного времени | | | | | | | | 739,25 |

1.7. Рассчитать норму времени и норму выработки за смену: норма оперативного времени – 35 мин; время обслуживания рабочего места - 5% оперативного времени, время на отдых и личные надобности – 3% оперативного времени; продолжительность смены – 8 часов.

1.8. Рассчитать коэффициент использования рабочего времени, коэффициент потерь рабочего времени и возможное повышение производительности труда на основе приведенных данных:

| Наименование затрат рабочего времени | | Продолжительность, мин. |
|--------------------------------------|---|-------------------------|
| 1 | Подготовительно-заключительное | 25 |
| 2 | Оперативное | 350 |
| 3 | Обслуживание рабочего места | 42 |
| 4 | Перерывы по организационно-техническим неполадкам | 20 |
| 5 | Перерывы, зависящие от рабочего, в том числе регламентированные | рассчитать 20 |
| 6 | Продолжительность смены | 480 |

1.9. Рассчитать коэффициент использования рабочего времени, коэффициент потерь рабочего времени и возможное повышение производительности труда на основе приведенных данных. Результаты фотографии рабочего дня за смену приведены в таблице:

| Наименование затрат рабочего времени | | Вид времени | Время, мин |
|--------------------------------------|--|-------------|------------|
| 1 | Получение и сдача работы | | 8 |
| 2 | Инструктаж о порядке выполнения работы | | 12 |
| 3 | Выполнение оперативных приемов работы | | 380 |
| 4 | Ожидание работы | | 15 |
| 5 | Ожидание инструктажа | | 15 |
| 6 | Исправление брака | | 3 |
| 7 | Хождение и разговор по личным делам | | 4 |
| 8 | Перерывы на отдых и личные надобности | | 22 |
| 9 | Подготовка и уборка рабочего места | | 17 |
| 10 | Позднее начало и раннее окончание работы | | 4 |

1.10. Определить норму обслуживания на основе следующих данных. Продолжительность смены – 480 мин. Нормативы времени обслуживания оборудования – 37 мин. Подготовительно-заключительное время – 30 мин. Время на отдых и личные надобности – 40 мин. Норма времени на техническое и организационное обслуживание рабочего места составляет 2% от норматива времени обслуживания.

1.11. Рассчитать норму оперативного времени на осмотр и ремонт электродвигателя по имеющимся данным:

| Содержание работы по элементам | | Результаты хронометражных наблюдений, мин | | | | |
|--------------------------------|--|---|------|------|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Винты отвернуть, крышку снять | 2,51 | 1,92 | 2,64 | 1,99 | 2,48 |
| 2 | Замок открыть, крышку коллекторного люка снять | 0,26 | 0,38 | 0,21 | 0,35 | 0,33 |
| 3 | Состояние и крепление щеток, коллектора проверить | 2,11 | 2,84 | 3,06 | 2,06 | 2,71 |
| 4 | Состояние проводов и работу электродвигателя проверить | 2,15 | 2,72 | 3,02 | 2,54 | 2,62 |
| 5 | Крышку коллектора поставить и закрепить | 0,54 | 0,72 | 0,48 | 0,55 | 0,64 |
| 6 | Крышку стола поставить и закрепить | 3,82 | 3,64 | 4,02 | 3,54 | 3,68 |

1.12. По материалам моментных наблюдений рассчитать коэффициент использования рабочего времени и возможное повышение производительности труда, а также прирост выпуска продукции за месяц, если на участке рабочих – 120 чел., плановая месячная выработка – 700 ден. ед. / чел., норматив времени на отдых и личные надобности – 8% оперативного времени.

Исходные данные:

- подготовительно-заключительное время = 72 мин.;
- оперативное время = 1379 мин.;
- обслуживание рабочего места = 83 мин.;
- отдых и личные надобности = 154 мин.;
- простои по организационно-техническим причинам = 142 мин.;
- простои, связанные с нарушением трудовой дисциплины = 80 мин.

1.13. По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь.

Исходные данные:

- подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 часа;
- оперативное время (ОП) – 530 часов;
- обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 часов;
- технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 часа;
- простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 часов;
- простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 часа;
- нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 часов;
- время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

1.14. Определить норму времени на изготовление изделия А и норму выработки за смену. За 8-часовую смену изготовлено 22 изделия, а норма выработки выполнена на 110%.

1.15. Рассчитать месячную норму для сквозной комплексной бригады, обслуживающей роторный экскаватор ЕРП-1250, режим работы непрерывный без выходных и праздничных дней по скользящему графику. Данные для решения:

- часовая производительность – 1550 т/час;
- понижающий коэффициент, учитывающий трудность разработки грунта – 0,85;
- чистая работа в смену – 6,5 часа;
- число календарных дней в месяце – 28 дней;
- число смен на планово-предупредительный ремонт – 6 смен.

1.16. Рассчитать размер нормы штучного и штучно-калькуляционного времени и норму выработки в условиях серийного типа производства, если оперативное время – 12 мин., норматив времени на отдых – 4% от оперативного времени, а норматив времени на обслуживание рабочего времени – 6%, подготовительно-заключительное время – 20 мин., количество деталей в партии – 40 шт.

2. Тестовые задания:

1. Определенный порядок осуществления трудового процесса называется:

- а) организацией производства;
- б) технологией деятельности;
- в) организацией труда;
- г) условиями труда;
- д) штатным расписанием.

2. Элементами организации труда являются:

- а) разделение и кооперация труда;
- б) использование наиболее рациональных материалов;
- в) управление производством;
- г) организация рабочих мест;
- д) организация обслуживания рабочих мест.

3. Система производственной взаимосвязи и взаимодействия образует:

- а) кооперацию труда;
- б) дисциплину труда;
- в) организацию труда;
- г) специализацию труда.

4. Основателем науки об организации труда является:

- а) В.И. Ленин;
- б) А.К. Гастев;
- в) Ф.У. Тейлор;
- г) А. Смит.

5. Центральный институт труда (ЦИТ) был создан в 1920 году по инициативе:

- а) А.К. Гастева;
- б) В.И. Ленина;
- в) В.В. Куйбышева;
- г) Ф.У. Тейлора.

6. Научная организация труда призвана решать задачи:

- а) экономические;
- б) управленческие;
- в) хозяйственные;
- г) социальные;
- д) психофизиологические.

7. Виды разделения труда:

- а) общее;
- б) частное;
- в) механизированный и ручной труд;
- г) автоматизированный труд.

8. Формы единичного разделения труда:

- а) разделение труда в организации;
- б) разделение труда в подразделениях;
- в) разделение труда на заготовке сена;
- г) разделение труда на выпасе скота.

9. Функциональное разделение труда предполагает деление рабочих на:

- а) сдельщиков и повременщиков;
- б) обслуживающих и ремонтных;
- в) основных и вспомогательных;
- г) прямых и косвенных.

10. Технологическое разделение труда предполагает деление трудовых ресурсов:

- а) по отраслям;
- б) по уровню механизации;
- в) по уровню профессиональной подготовки;
- г) по уровням в структуре управления организацией.

11. Квалификационное разделение труда предполагает деление рабочих по:

- а) разрядам;
- б) классности, мастерству;
- в) возрасту;
- г) стажу работы.

12. Усиление специализации труда приводит к тому, что его производительность:

- а) падает;
- б) растет;
- в) сначала падает, потом растет;
- г) сначала растет, потом падает.

13. Организация рабочего места предполагает:

- а) установление должностных обязанностей работника;
- б) установление рациональных приемов труда;
- в) его оснащение;
- г) его планировку.

14. Наиболее рациональное рабочее положение работника во время выполнения им своих производственных обязанностей:

- а) стоя прямо;
- б) стоя с наклоном;
- в) сидя;
- г) переменное.

15. В структуру затрат рабочего времени не включается:

- а) время регламентированных перерывов;
- б) оперативное время;

- в) подготовительно-заключительное время;
- г) время обслуживания рабочего места;
- д) время активного отдыха.

16. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен:

- а) находиться на территории предприятия;
- б) находится на обеденном перерыве;
- в) исполнять трудовые обязанности;
- г) быть на своем рабочем месте.

17. Совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, называют:

- а) особенностями производства;
- б) условиями труда;
- в) метеорологическими условиями;
- г) природными факторами.

18. Внутрипроизводственные факторы, определяющие условия труда, включают в свой состав:

- а) санитарно-гигиенические факторы;
- б) эстетические факторы;
- в) климатические факторы;
- г) демографические факторы.

19. Цветовое оформление интерьера определяет следующие факторы условий труда:

- а) эстетические;
- б) психофизиологические;
- в) социально-психологические;
- г) организационно-технические.

20. Порядок чередования работы и перерывов на отдых образует режим:

- а) работы предприятия;
- б) труда и отдыха;
- в) занятости;
- г) рабочего дня;
- д) рабочего времени.

21. Процесс установления обоснованных затрат рабочего времени на выполнение различных работ называется:

- а) организацией труда;
- б) планированием производства;
- в) разделением труда;
- г) нормированием труда.

22. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение работы называется:

- а) нормой затрат капитала;
- б) рентабельностью труда;
- в) нормой труда;
- г) ресурсами труда.

23. Время, которое затрачивается на подготовку к выполнению данного задания и действий, - это время:

- а) оперативное;
- б) на обслуживание рабочего места;
- в) вспомогательное;
- г) подготовительно-заключительное.

24. Производственный процесс можно рассматривать как совокупность:

- а) определенных действий работников и целесообразных изменений предметов труда;
- б) целесообразных изменений в действиях работников;
- в) целесообразных изменений предметов труда;
- г) определенных целесообразных действий работников.

25. Бригадная кооперация труда является разновидностью кооперации труда:

- а) попроцессной;
- б) внутриучастковой;
- в) подетальной;
- г) межпроизводственной.

26. Периодическая смена рабочего места, устранение однообразия трудовых движений, введение переменных ритмов труда эффективны против:

- а) плохих условий труда;
- б) монотонности труда;
- в) проблем карьерного роста;
- г) неэффективности труда.

27. Численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, требующаяся для выполнения производственного задания, - это норма:

- а) управляемости;
- б) выработки;
- в) обслуживания оборудования;
- г) численности работающих.

28. Нормы обслуживания применяются:

- а) для расчета численности работающих, планирования производительности труда;
- б) для нормирования труда и расчета численности основных рабочих;
- в) при учете трудоемкости работ по обслуживанию единицы оборудования;
- г) при определении уровня и времени обслуживания основного оборудования.

29. Нормы выработки применяются:

- а) для нормирования труда и расчета численности основных рабочих-многостаночников;

- б) для расчета численности работающих, планирования производительности труда, организации заработной платы;
- в) при учете трудоемкости работ по обслуживанию единицы оборудования производственных площадей в течение определенного периода;
- г) при определении уровня и времени обслуживания основного оборудования.

30. Как исчисляется интенсивность труда:

- а) делением количества произведенной продукции на количество рабочих;
- б) делением количества выплаченной работникам заработной платы на количество работников;
- в) делением количества отработанного времени на количество выплаченной работникам заработной платы;
- г) делением количества затраченной в процессе труда человеческой энергии на количество рабочего времени.

31. Что из себя представляет общественная организация труда:

- а) труд, направленный на удовлетворение личных потребностей;
- б) труд, направленный на удовлетворение общественных потребностей;
- в) труд, осуществляемый в рамках предприятия;
- г) труд, охватываемый общественным разделением и общественной кооперацией труда.

32. Индексация доходов:

- а) стимулирует производительный труд;
- б) способствует уменьшению разрывов в доходах лиц различных социальных групп;
- в) используется для поддержания уровня жизни лиц с фиксированными доходами;
- г) ведет к усилению социальной дифференциации.

33. Какие выделяются формы управления общественным трудом:

- а) государственные, договорные, общественные;
- б) государственные, муниципальные, частные;
- в) административные, демократические, социально-экономические;
- г) основные, вспомогательные, частные.

34. Экономические задачи, решаемые в рамках организации труда, направлены на:

- а) повышение степени удовлетворенности трудом;
- б) повышение производительности труда;
- в) воспитание высокой дисциплины труда;
- г) все перечисленное одновременно.

35. Социальные задачи, решаемые в рамках организации труда, направлены на:

- а) повышение степени удовлетворенности трудом;
- б) повышение производительности труда;
- в) воспитание высокой дисциплины труда;
- г) все перечисленное одновременно.

36. Какие методы нормирования труда используются:

- а) аналитический, описательный, моделирование;
- б) теоретический, аналитический, рекомендательный;
- в) аналитический, опытно-статистический, физиологический;
- г) аналитический, содержательный, процессный.

37. В чем преимущество использования аналитических методов нормирования труда:

- а) с его помощью устанавливаются научно-обоснованные и оптимальные нормы труда;
- б) он дает возможность быстро определить любой норматив труда;
- в) с его помощью можно учесть физиологические особенности человека;
- г) он обеспечивает высокую производительность труда.

38. Нормы времени (нормы трудоемкости) измеряются, как правило:

- а) в рублях;
- б) в человеко-минутах и человеко-часах;
- в) в процентах;
- г) в единицах продукции на единицу времени.

39. Уровень нормирования труда на предприятии характеризует:

- а) производительность труда;
- б) трудоемкость;

- в) рентабельность труда; г) коэффициент выполнения норм.

40. Развитие нормирования труда осуществляется по следующим направлениям:

- а) индивидуализация норм;
б) массовое внедрение норм;
в) использование только стоимостных показателей;
г) осуществление нормирования на основе сегментации труда.

41. Интенсивность труда – это:

- а) сумма индивидуальных производительностей труда на данном производственном участке;
б) отношение общественной производительности труда к индивидуальной;
в) количество энергии человеческого организма, затрачиваемого работником в единицу времени;
г) выработка продукции на данном рабочем месте.

42. Интенсивность труда – это затраты физической и нервно-психической энергии человека:

- а) на единицу продукции;
б) на одну трудовую операцию;
в) на единицу рабочего времени;
г) на единицу используемого оборудования.

43. По какой формуле рассчитывается интенсивность труда:

- а) $ИТ = ЗВ / ЗТ$; б) $ИТ = ЗТ / ЗВ$;
в) $ИТ = ЗТ + ЗВ$; г) $ИТ = ЗТ * ЗВ$,

где ИТ – интенсивность труда, ЗВ – затраты времени, ЗТ – затраты труда.

44. С повышением интенсивности труда производительность труда:

- а) растет; б) снижается;
в) растет до определенных границ; г) остается неизменной.

45. Нормальной считается интенсивность труда, при которой:

- а) работник может в течение длительного времени работать без ущерба для здоровья;
б) обеспечиваются минимальные затраты на производство при допустимых параметрах функционирования организма работника;
в) все ответы верны;
г) все ответы не верны.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 2) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

Основная литература

[1] – согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература

[2-13] – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Какую цель преследует управление трудом?
2. В чем сущность организации труда? Каково ее содержание, принципы и формы?
3. Каково назначение нормирования труда?
4. Какие методы нормирования труда используются?
5. Какие показатели уровня нормирования труда Вам известны?
6. Что такое интенсивность труда и как она может быть измерена?
7. По каким критериям оцениваются условия труда?

Практическое занятие № 3 **Производительность и эффективность труда**

Цель работы: формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций на основе углубления знаний о методах измерения, показателях и факторах производительности труда и о возможностях использования полученных результатов в процессе функционирования организации.

Задание:

1. Выявить сущность производительности труда;
2. Рассмотреть показатели, характеризующие производительность труда;
3. Составить перечень факторов, влияющих на производительность и эффективность труда;
4. Проанализировать производительность труда в организациях.

Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется при выполнении заданий для самостоятельной работы в малых группах. Для этого обучающиеся делятся на группы по 4 человека. Каждая группа после решения задач передает их для проверки другой группе. В заключении проходит коллективное обсуждение.

Форма отчетности: конспект основных понятий, категорий и решение задач с указанием основных формул и пояснений в тетради

Задание для самостоятельной работы:

1. Решение задач:

1.1. Определить индекс выработки и процент ее роста, если выработка рабочего в час на новом оборудовании составляет 25 изделий, а на старом составляла 20.

1.2. Определить индекс выработки по индексам объема продукции и индексам рабочего времени, если объем производства в отчетном периоде по сравнению с базисным увеличился на 16%, а отработанное время на 7%.

1.3. Как изменится производительность труда, если изменение объема производства равно +11% и изменение численности персонала равно +5%.

1.4. На участке в базовом периоде рабочие в среднем выполняли нормы времени на 115%. После внедрения организационно-технических мероприятий нормы времени начали выполняться на 125%. Как изменилась при этом производительность труда?

1.5. Определить рост производительности труда и снижение трудоемкости, если в базисном периоде в цехе было изготовлено 2100 насосов и затрачено на их производство 900 чел-часов, а в отчетном периоде – 2300 насосов при затратах 800 чел-часов.

1.6. Для повышения конкурентоспособности предприятия предусматривается осуществить в планируемом периоде следующие мероприятия: в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%; централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, со 120 до 85 чел. Как в этих условиях повысится производительность труда?

1.7. За счет обновления оборудования выработка продукции на одного рабочего повысится в планируемом периоде с 60000 до 64000 руб. в год. Объем выпущенной продукции составит при этом 120 млн. руб. Каковы окажутся рост производительности труда и экономия рабочей силы?

1.8. На основе приведенных в таблице 1 данных необходимо рассчитать следующие показатели:

- уровень производительности труда по периодам;
- динамику показателей объема производства, численности работников и производительности труда в процентах; графически изобразить динамику этих показателей;
- долю прироста объема производства за счет роста производительности труда в процентах;

- сделать вывод по проведенным расчетам.

Таблица 1

Исходные показатели

| Показатели | Отчетный период | Плановый период |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|
| Объем производства, рубли | 800000 | 840000 |
| Численность работников, человек | 100 | 102 |

1.9. На основе данных таблицы 2 необходимо рассчитать:

- прирост производительности труда в плановом периоде за счет реализации намеченных мероприятий;
- сделать выводы и указать направления его реализации.

Таблица 2

Исходные данные:

| Показатели | Отчетный период | Плановый период |
|---|-----------------|-----------------|
| Объем производства, руб. | 200000 | 210000 |
| Численность ППП, человек | 75 | x |
| Экономия численности работников вследствие реализации намеченных мероприятий, человек | - | 20 |

1.10. На основе ниже приведенных данных необходимо рассчитать следующие показатели: темпы роста объема товарной продукции, затрат, численности работников, производительности труда, сделать выводы об основных тенденциях в изменении уровня указанных показателей; выработку на одного работающего (промышленно-производственный персонал) и одного рабочего.

Внести показатели в соответствующие строки и графы таблицы 3.

Таблица 3

Показатели производительности труда

| Наименование показателей | Отчетный период | Плановый период | Темп роста, % |
|---|-----------------|-----------------|---------------|
| Объем товарной (реализуемой) продукции, тыс. руб. | 12000 | 15000 | |
| Затраты, тыс. руб. | 8500 | 10000 | |
| Численность работников, всего, человек | 1000 | 850 | |
| В том числе: | | | |
| Рабочих | 750 | 700 | |
| ИТР | 150 | 100 | |
| Служащих | 90 | 45 | |
| Прочих категорий | 10 | 5 | |
| Выработка на: | | | |
| Одного работающего, руб. | | | |
| На одного рабочего, руб. | | | |

2. Тестовые задания:

1. Отношение объема производства товаров к единице труда называется:

- а) выработкой;
- б) рентабельностью;
- г) трудоемкостью;
- д) интенсивностью.

2. Повышение производительности труда заключается в том, что: (исключите лишнее)

- а) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта увеличивается при одновременном увеличении затрат прошлого труда;
- б) доля затрат живого труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается при отсутствии увеличения затрат прошлого труда;
- в) общая сумма затрат труда, заключенная в каждой единице продукта уменьшается.

3. Экстенсивная характеристика производительности труда не отражает:

- а) степень использования рабочего времени в рабочую смену;
- б) степень использования оборудования в рабочую смену;
- в) степень использования оборудования в единицу времени.

4. Долговременное положительное влияние на рост производительности труда, в наибольшей степени обеспечивают:

- а) увеличение продолжительности рабочего времени;
- б) рост интенсивности труда;
- в) повышение технико-технологического уровня производства.

5. В общем виде, выработка продукции определяется:

- а) делением объема продукции на трудовые затраты;
- б) делением объема продукции на затраты по производству;
- в) делением объема продукции на материальные затраты.

6. Производительность труда не характеризует:

- а) объем выпущенной продукции на единицу рабочего времени;
- б) объем выпущенной продукции в расчете на одного работника;
- в) объем выпущенной продукции на единицу затрат труда;
- г) объем выпущенной продукции на единицу производственной площади.

7. Из перечисленных методов измерения производительности труда наибольшей точностью обладает:

- а) стоимостной;
- б) натуральный;
- в) условно-натуральный;
- г) трудовой.

8. Использование трудового метода измерения производительности труда дает существенные искажения при наличии:

- а) оборудования с разным сроком физического износа;
- б) оборудования с разным сроком морального износа;
- в) персонала с одинаковой квалификацией, но разным опытом работы;
- г) норм различной напряженности.

9. Сумму затрат живого труда на единицу продукции отражает показатель:

- а) фондоемкость продукции;
- б) трудоемкость продукции;
- в) интенсивность труда;
- г) рентабельность продукции.

10. Полная трудоемкость продукции определяется суммированием:

- а) технологической трудоемкости и трудоемкости обслуживания;
- б) технологической трудоемкости и трудоемкости управления;
- в) производственной трудоемкости и трудоемкости управления.

11. Затраты труда основных рабочих отражаются в показателях:

- а) производственной трудоемкости;
- б) трудоемкости обслуживания;
- в) технологической трудоемкости;
- г) трудоемкости управления.

12. Отечественная теория и практика выделяет следующие группы факторов роста производительности труда (исключите лишнее):

- а) социально-административные;
- б) организационные;
- в) материально-технические;
- г) социально-психологические.

13. Обобщающей характеристикой эффективности использования трудового потенциала занятого населения является:

- а) фондовооруженность труда;
- б) интенсивность труда;
- в) производительность труда;
- г) техническая вооруженность труда;
- д) напряженность труда.

14. Рост производительности труда на предприятии может проявляться в следующих формах:

- а) повышение нормы прибыли;
- б) повышение массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- в) сокращение длительности производственного и промышленного циклов;
- г) повышение качества при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- д) все перечисленное верно.

15. Каким показателем характеризуется уровень роста производительности труда на предприятии:

- а) снижением трудоемкости единицы продукции;
- б) внедрением новых технологических процессов;

- в) внедрением нового оборудования;
- г) сокращением общей численности работающих;
- д) применением передового опыта

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 3) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

Основная литература

[1] – согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература

[2, 3, 5-13] – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Какие существуют возможности увеличения объема продукции?
2. Как рассчитывается продуктивность труда?
3. Как рассчитывается рентабельность труда?
4. Как можно охарактеризовать понятия "производительный труд", "эффективный труд", "рентабельный труд"?
5. Каково социально-экономическое значение повышения производительности труда?
6. Какие факторы повышают производительность труда, а какие – понижают?
7. Какие имеются резервы роста производительности труда?

Практическое занятие № 4

Персонал предприятия

Цель работы: формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций на основе углубления и закрепления знаний о структуре персонала, способах его формирования и планирования численности.

Задание:

1. Рассмотреть состав и возможную структуру персонала предприятия;
2. Определить требуемую предприятию численность работников разных категорий;
3. Рассмотреть параметры качества персонала;
4. Выявить возможности для подготовки и повышения квалификации персонала.

Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется в ходе дискуссии при раскрытии следующих вопросов:

1. Понятие персонала предприятия и его классификация.
2. Показатели численности персонала на предприятии.
3. Основные направления улучшения использования персонала на предприятии.
4. Понятие рабочего времени, а также времени и причин простоев.
5. Показатели использования рабочего времени.
6. Баланс рабочего времени, его назначение и построение.
7. Основные направления улучшения использования рабочего времени.
8. Задачи, направления и ориентация внутрифирменного планирования труда.
9. Система трудовых показателей на предприятии, их взаимосвязь.
10. Значение и место трудовых показателей в бизнес-плане предприятия.

Форма отчетности: конспект основных понятий, категорий и решение задач с указанием основных формул и пояснений в тетради

Задания для самостоятельной работы:

1. Решение задач:

1.1. С учетом приведенных в таблице 1 выявленных потерь рабочего времени необходимо определить возможный процент прироста производительности труда в плановом периоде; сделать выводы и указать возможные пути реализации выявленных резервов:

Таблица 1

| Исходные данные | |
|--|----------------------|
| Наименование показателей | Значение показателей |
| Общий плановый фонд рабочего времени, исходя из фактической численности рабочих, человеко-часы | 934560 |
| Выявление потери рабочего времени – всего, часы | 46080 |
| В том числе: | |
| -по балансу рабочего времени | 23659 |
| -в результате выпуска бракованной продукции | 12621 |
| -отклонение от нормальных условий производства | 9800 |
| Возможный прирост производительности труда, % | |

1.2. На основе исходных данных по бригаде необходимо рассчитать численность рабочих (норматив численности), если фонд времени одного рабочего составляет 1820 часов:

| Изделия | Количество штук | Трудоемкость единицы, часы |
|------------|-----------------|----------------------------|
| Деталь «А» | 8000 | 1,0 |
| Деталь «Б» | 2000 | 2,0 |
| Деталь «В» | 4000 | 2,5 |

1.3. Объем производства предприятия в базисном году в стоимостном выражении составил 38632 тыс. руб. при среднесписочной численности рабочих 300 человек. На плановый год планируется увеличение объема производства на 16% и одновременный рост производительности труда на 5%. Определите потребность в рабочих на плановый год.

1.4. Производственная программа предприятия на плановый год определена в 8000 изделий А и 10000 изделий В. Определите потребность предприятия в рабочих, если нормативная трудоемкость изделия А составляет 5 часов, изделия В – 3 часа, планируемый процент выполнения норм – 106%, а фонд рабочего времени одного человека в год – 1525 часов.

1.5. Нормативная трудоемкость токарных работ 270 тыс. нормо-часов, коэффициент выполнения норм 1,715. Среднее число часов работы одного токаря в год 1664. Определите плановую трудоемкость токарных работ и необходимую численность токарей.

1.6. Рассчитать требуемую списочную численность работников для выполнения 100 тыс. штук изделий, если норма выработки на 1 работника составляет 20 изделий в месяц. Коэффициент замещения – 1,15.

1.7. Плановая трудоемкость производственной программы 652 тыс. нормо-часов, полезный фонд рабочего времени 1865 час. Планируемое среднее выполнение норм выработки – 110%. Рассчитать плановую явочную численность сдельщиков.

1.8. Определить среднесписочную численность работников на основе следующих данных. Количество обслуживаемых станков – 120. Норма обслуживания на одного наладчика – 6 станков в смену, режим работы – 2 смены. Коэффициент использования номинального фонда рабочего времени – 0,9.

1.9. Определить среднесписочную численность работников на основе следующих данных. Сменное производственное задание – 60 штук изделий. Норма времени на изготовление одного изделия – 3 часа. Плановый коэффициент выполнения планового задания – 1,2, режим работы – двухсменный. Продолжительность рабочей смены – 8 часов. Коэффициент использования номинального фонда времени – 0,95. Коэффициент замещения – 1,17.

1.10. Численность производственного персонала на предприятии в отчетном году составила 300 человек. В результате внедрения мероприятий по совершенствованию организации труда и повышения норм обслуживания потребность в рабочих повременщиках уменьшится на 15 человек. Одновременно планируется повысить нормы выработки для рабочих сдель-

щиков на 10%. Доля рабочих сдельщиков в отчетном периоде составляла 35%, рабочих повременщиков - 50% общей численности. Определить численность производственного персонала в планируемом году.

2. Тестовые задания:

1. Кадры – это:

- а) совокупность наемных рабочих;
- б) совокупность наемных рабочих профессиональных квалификационных групп, занятых в производстве, согласно штатному расписанию согласно договором;
- в) совокупность профессиональных квалификационных групп;
- г) совокупность занятых в производстве.

2. Персонал классифицируется на:

- а) занятый и незанятый;
- б) основной и неосновной;
- в) промышленный и непромышленный;
- г) полезный и бесполезный.

3. Промышленный производственный персонал – это:

- а) люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса;
- б) люди не занятые в производственном процессе;
- в) люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса, а также не занятые в производственном процессе;
- г) люди, которые содействуют в осуществлении производственного процесса, а так же не занятые в производственном процессе.

4. Непромышленный персонал – это:

- а) люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса;
- б) люди не занятые в производственном процессе (работники питания, учителя, воспитатели и т.д.);
- в) люди, которые участвуют или содействуют в осуществлении производственного процесса, а также не занятые в производственном процессе;
- г) люди, которые содействуют в осуществлении производственного процесса, а так же не занятые в производственном процессе.

5. Промышленно-производственный персонал делится на:

- а) основной и служащий;
- б) рабочий и неосновной;
- в) основной и вспомогательный;
- г) рабочий и служащий.

6. Рабочий промышленный производственный персонал:

- а) включает тех людей, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции;
- б) включает тех людей, которые занимаются организацией управленческого процесса;
- в) тот персонал, который задействован в процессе изготовления продукции;
- г) ее люди, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса.

7. Служащий промышленный производственный персонал:

- а) включает тех людей, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции;
- б) включает тех людей, которые занимаются организацией управленческого процесса;
- в) тот персонал, который задействован в процессе изготовления продукции;
- г) те люди, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса.

8. Рабочий промышленно-производственный персонал условно делится на:

- а) основной и вспомогательный;
- б) специалисты, служащие, руководители;
- в) основной и служащий;
- г) руководители и служащие.

9. Основной рабочий промышленно-производственный персонал – это:

- а) работники непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей;
- б) лица, занятые в обслуживании основного процесса производства, которые занимаются ремонтом, перемещении грузов, перевозкой пассажиров и т.д.;
- в) работники непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей и занятые в обслуживании основного процесса производства;
- г) работники, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции.

10. Вспомогательный рабочий промышленно-производственный персонал – это:

- а) работники непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей;
- б) лица, занятые в обслуживании основного процесса производства, которые занимаются ремонтом, перемещении грузов, перевозкой пассажиров и т.д.;
- в) работники непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей и занятые в обслуживании основного процесса производства;
- г) работники, которые занимаются содействием и организацией управленческого процесса и персонал, который задействован в процессе изготовления продукции.

11. Служащий промышленно-производственный персонал условно делится на:

- а) основной и вспомогательный;
- б) специалисты, служащие, руководители;
- в) основной и служащий;
- г) руководители и служащие.

12. Специалисты – это:

- а) лица, занятые инженерно-технической, экономической деятельностью;
- б) лица, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, а так же хозяйственное обслуживание;
- в) работники, которые занимают должность руководителя предприятия или структурных подразделений;
- г) работники, которые занимают должность руководителя предприятия.

13. Служащие – это:

- а) лица, занятые инженерно-технической, экономической деятельностью;
- б) лица, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, а так же хозяйственное обслуживание;
- в) работники, которые занимают должность руководителя предприятия или структурных подразделений;
- г) работники, которые занимают должность руководителя предприятия.

14. Руководители – это:

- а) лица, занятые инженерно-технической, экономической деятельностью;
- б) лица, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, а так же хозяйственное обслуживание;
- в) работники, которые занимают должность руководителя предприятия или структурных подразделений;
- г) работники, которые занимают должность руководителя предприятия.

15. Руководителей в зависимости от возглавляемых ими коллективов подразделяют на:

- а) линейных и функциональных;
- б) высшего, среднего и низшего звена;
- в) вертикальных и горизонтальных;
- г) высшего и низшего звена.

16. По уровню, занимаемому в общей системе управления народным хозяйством, руководители подразделяются на:

- а) линейных и функциональных;
- б) высшего, среднего и низшего звена;
- в) вертикальных и горизонтальных;
- г) высшего и низшего звена.

17. Необходимое количество работников профессионально квалифицированного состава, необходимых для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объема работ – это:

- а) среднесрочная численность;
- б) явочная численность;
- в) списочная численность;
- г) штатная численность.

18. Показатель численности работников, списочного состава на определенное число или дату – это:

- а) среднесрочная численность;
- б) явочная численность;
- в) списочная численность;
- г) штатная численность.

19. Количество работников списочного состава явившихся на работу в данный день, включая работников находящихся в командировке – это:

- а) среднесрочная численность;
- б) явочная численность;
- в) списочная численность;
- г) штатная численность.

20. Численность списочного состава за определенный промежуток времени – это:

- а) среднесрочная численность;
- б) явочная численность;
- в) списочная численность;
- г) штатная численность.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 4) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

Основная литература

[1, 2] – согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература

[2, 3, 7-13] – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чем сущность управления трудовыми коллективами?
2. Что такое методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда?
3. Как осуществляется планирование численности персонала?
4. Что подразумевается под качеством рабочей силы?
5. В каких учебных заведениях осуществляется подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных и незанятого населения?

Практическое занятие № 5

Организация и осуществление оплаты труда

Цель работы: формирование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций на основе углубления и закрепления знаний о сущности и структуре заработной платы и доходов, формах и системах оплаты труда и практического их использования в процессе организации оплаты труда персонала.

Задание:

1. Исследовать сущность, функции и принципы организации заработной платы;
2. Рассмотреть структуру, формы и системы оплаты труда;
3. Рассмотреть вопросы организации труда в производственных бригадах, при контрактной системе найма и на предприятиях различных организационно-правовых форм;
4. Оценить возможности для планирования фонда заработной платы.

Порядок выполнения:

Достижение поставленной цели осуществляется в ходе дискуссии и выполнения заданий для самостоятельной работы с последующим совместным обсуждением результатов.

Вопросы для дискуссии:

1. В чем различие понятий «издержки на рабочую силу» и «стоимость рабочей силы»?
2. В чем содержание, взаимосвязь и отличие двух принципов оплаты: по труду и по способностям к труду?
3. Зачем необходимо учитывать функции заработной платы при проектировании заработной платы?
4. Каковы причины дифференциации заработной платы по категориям работающих, отраслям и регионам?
5. Что вы знаете о последствиях чрезмерной дифференциации заработной платы?
6. Каковы пути перехода к оптимальной дифференциации заработной платы?
7. Чем отличаются прожиточный минимум и минимальный потребительский бюджет?

Какие функции они выполняют?

8. Что лежит в основе минимальной заработной платы?
9. Зачем необходимо территориальное регулирование заработной платы?
10. Когда и почему могут не совпадать интересы государства, профсоюзов, работодателей и работников в величине заработной платы?

11. Каковы допустимые пределы регулирования заработной платы в рыночной экономике?
12. В какой зависимости находятся производительность труда, интенсивность труда и величина заработной платы?
13. Как начислить заработную плату рабочему?
14. Определите содержание и назначение основных элементов тарифной системы: тарифная сетка, тарифный коэффициент и Единый тарифно-квалификационный справочник.
15. Определите отражение принципов распределения по способностям и по труду в повременной и сдельной формах оплаты труда.
16. В чем заключается связь интенсивности труда и заработной платы?
17. Что вы знаете о методике определения величины тарифных коэффициентов? С какой периодичностью и почему необходимо пересматривать величину тарифных коэффициентов?
18. Для чего необходимо классифицировать заработную плату на постоянную и переменную части?
19. Как на практике следует организовать работу по оценке способности работника и результатов его труда? Какую роль должно играть при этом нормирование труда?
20. Доплаты за условия труда: назначение, размеры, порядок расчета. Что выгоднее: доплачивать работнику за ненадлежащие условия труда или вкладывать капитал в создание нормальных условий труда? Какую роль при этом играет цена рабочей силы?
21. Премияльные выплаты за снижение трудоемкости продукции и рост производительности труда: назначение, источник выплат, порядок расчетов.
22. Границы премиальных выплат за качество продукции.
23. В чем особенности труда руководителей и специалистов и как они влияют на построение системы оплаты их труда?
24. Как построить эффективную систему окладов руководителей и специалистов?
25. Как заинтересовать руководителей и специалистов в повышении эффективности использования способностей к труду подчиненных им работников?
26. Как выбрать наиболее эффективную систему премирования руководителей и специалистов?
27. Какова взаимосвязь системы аттестации руководителей и специалистов и построения оплаты их труда?
28. Какие методы планирования заработной платы на уровне предприятия вы знаете?
29. Как распределить фонд заработной платы между цехами и участками?
30. Почему затраты на социальное страхование выступают частью стоимости рабочей силы?

Форма отчетности: конспект основных понятий, категорий и решение задач с указанием основных формул и пояснений в тетради

Задания для самостоятельной работы:

1. Решение задач:

1.1. Сдельная расценка в текущем году составила 500 руб. за единицу изделия. Рассчитать прямую сдельную заработную плату рабочего, если в плановом периоде предполагается снизить норму времени на 5 процентов при одновременном росте заработной платы на 7 процентов. Объем выпуска в плановом периоде составит 240 тыс. изделий в год.

1.2. Плиточник 6 разряда укладывает за час $1,5 \text{ м}^2$ площади с подбором рисунка. Часовая тарифная ставка – 116,82 руб. Определить сдельную расценку за м^2 площади.

1.3. Требуется рассчитать заработную плату рабочего-сдельщика, если за 20 рабочих дней он изготовил 415 деталей, сменная норма 18 штук, расценка 1,3 д.е. за деталь. Положением об оплате труда предусмотрена премия за 100-процентное выполнения нормы – 20% и за каждый процент перевыполнения – 2% сдельного заработка.

1.4. Бригада из 6 человек выполняет ремонтные работы на трамвайных путях. За смену ими пройдено 8 км. Бригадная сдельная расценка 712,2 руб. за погонный метр. Определить

сдельный заработок бригады и каждого работника при условии, что все работники бригады имеют одинаковый разряд.

1.5. Определить заработок рабочего за месяц. Рабочий сдельщик 6 разряда выполнил норму выработки на 120%. Его заработок по сдельным расценкам составил 8765 руб. По положению сдельные расценки за продукцию сверх 110% нормы увеличиваются на 20%.

1.6. Рассчитать заработную плату рабочего-повременщика, если он отработал 22 смены по 8 час. Часовая тарифная ставка рабочего – 15 руб. По итогам работы за месяц ему начислена премия в размере 20% тарифной заработной платы.

1.7. Рассчитать прямую сдельную заработную плату рабочего 4 разряда (часовая тарифная ставка – 20 руб., норма времени на единицу продукции – 1,25 час.), если за месяц он изготовил 140 изделий.

1.8. Рассчитать заработную плату рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени – 0,95 часа, сдельная расценка 1560 руб. за месяц изготовлено 260 изделий. За выполнение нормы выработки устанавливается премия в размере 20% сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения – 1,6% сдельного заработка. Отработано за месяц 22 дня при 8-часовой продолжительности рабочего дня.

1.9. Фонд оплаты труда, установленный строительной бригаде, составил 200000 руб. Численность работников бригады – 5 человек, в том числе: 2 работника 5-го разряда, 2 работника 4-го разряда, 1 работник 3-го разряда, 2 работника 2-го разряда. Фактически отработано времени работниками соответственно: 166 ч, 168 ч, 166 ч, 160 ч, 150 ч. Бригада работает с применением сдельной формы оплаты труда с распределением премии и приработка по КТУ. Величина КТУ рабочих составила соответственно: 0,9; 0,8; 1,3; 1,2; 1,3. Размер тарифной ставки рассчитан из МРОТ, равного 4618 руб. (таблица 1). Определите величину заработной платы каждого работника бригады двумя способами:

- 1) через расчетные величины;
- 2) через суммарные коэффициенты трудового участия бригады.

Таблица 1

Тарифная сетка и тарифная ставка

| Тарифный разряд | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Тарифный коэффициент | 1,0 | 1,085 | 1,186 | 1,338 | 1,542 | 1,797 |
| МРОТ 4618 руб. | 27,49 | 29,83 | 32,60 | 36,78 | 42,39 | 49,48 |

1.10. Отделу из 4-х человек начислен месячный фонд оплаты труда в размере 2800 д.е. На текущий квартал работникам установлены следующие коэффициенты трудовой стоимости: Агеев – 5, Баев – 4, Исаев – 2, Колесников – 3. В течение месяца отработали: Агеев – 176 часов, Баев – 160 часов, Исаев – 168 часов, Колесников – 168 часов. Необходимо распределить заработок в отделе с учетом отработанного времени и коэффициентов трудовой стоимости.

1.11. На предприятии занято 50 человек. Среднегодовая заработная плата работающих на данном предприятии составляет 350 тыс. руб. Определить плановый фонд оплаты труда за год.

1.12. Определить, на сколько изменится фонд заработной платы на предприятии, если среднесписочный состав промышленно-производственного персонала уменьшился на 1,5%, а средняя заработная плата увеличилась на 5%.

2. Тестовые задания:

1. Какую функцию не выполняет заработная плата:

- а) стимулирующую;
- б) воспроизводственную;
- в) обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом средней заработной платы;
- г) измерительно-распределительную.

2. Что не относится к принципам организации заработной платы:

- а) равная оплата за равный труд;
- б) формирование платежеспособного спроса населения;

в) обеспечение опережающего роста производительности труда над ростом средней заработной платы;

г) дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результате деятельности предприятия, содержания и условий труда района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности.

3. Сдельная расценка определяется по формуле:

а) $P = T / Нвр * 60$;

б) $P = (Нв * Нвр) / T$;

в) $P = T * Нв$;

г) $P = (Нв + Нвр) * T$,

где T – часовая тарифная ставка; $Нв$ – норма выработки в единицах продукции за час; $Нвр$ – норма времени в минуту на единицу продукции.

4. Повременная расценка определяется по формуле:

а) $P = T * Нв / 60$;

б) $P = T * Вф$;

в) $P = (T * Нвр) / 60$;

г) $P = (Нв + Нвр) * T$,

где T – часовая тарифная ставка; $Нв$ – норма выработки в единицах продукции за час; $Нвр$ – норма времени в минуту на единицу продукции; $Вф$ – фактически отработанное количество часов.

5. Доходы, скорректированные на изменение цен на товары и тарифов и услуги:

а) реальные;

б) номинальные;

в) совокупные;

г) располагаемые.

6. Величина начисленных выплат и натуральных выдач представляют собой доходы:

а) номинальные;

б) совокупные;

в) общие;

г) реальные.

7. Для гибких систем оплаты труда следующий признак не характерен:

а) основой ее формирования является отказ от гарантированных размеров заработной платы;

б) основой ее формирования является картотека работ, с учетом их сложности и значимости для данного предприятия;

в) основой ее формирования является снижение удельного веса доплат, надбавок, премий в общей величине заработка.

8. Гибкая бестарифная система предполагает:

а) отказ от гарантированных тарифных ставок;

б) преодоление уравнительности в оплате труда;

в) увязку индивидуальной заработной платы с результатами работы коллектива в целом;

г) все ответы верны.

9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

а) за достижение плановых показателей;

б) за перевыполнение плана;

в) за выдающиеся заслуги;

г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;

д) ответы а) и в).

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

а) постоянному увеличению эффективности его работы;

б) временному увеличению эффективности его работы;

в) постоянному уменьшению эффективности его работы;

г) временному уменьшению эффективности его работы;

д) снижению мотивации работника.

11. Какие основные формы стимулов выделяют?

а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;

б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;

в) стимул, мотив, потребность, нужда;

г) похвала, просьба, убеждение;

д) зарплата, премия, подарки.

12. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;

б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;

- в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

13. Для сдельной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с:

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;
- б) количеством отработанного времени;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) должностным окладом.

14. Для повременной формы оплаты характерна оплата труда в соответствии с:

- а) количеством изготовленной (обработанной) продукции;
- б) количеством отработанного времени;
- в) количеством оказанных услуг;
- г) количеством подчиненных.

15. Сдельная расценка — это:

- а) сдельный тарифный коэффициент выполняемой работы;
- б) показатель увеличения размера заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия;
- в) оплата труда за единицу продукции (работ, услуг);
- г) районный коэффициент к заработной плате.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 5) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

Основная литература

[1, 2] – согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература

[3, 4, 6-13] – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Понятие заработной платы, ее функции.
2. Номинальная и реальная заработная плата.
3. Назначение и построение основных элементов тарифной системы.
4. Сдельная форма оплаты труда, условия ее эффективного применения.
5. Повременная форма оплаты труда, условия ее эффективного применения.
6. Бестарифная система оплаты труда.
7. Распределение бригадного заработка.
8. Виды и основные элементы премиальных систем.
9. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
10. Оплата труда при контрактной системе найма работников.
11. Состав фонда заработной платы работников.
12. Состав выплат социального характера.

9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы

Тема контрольной работы определяется в соответствии с индивидуальным вариантом (варианты 1-10), который выбирается по последней цифре номера студенческого билета или зачетной книжки.

Структура контрольной работы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение
- теоретическая часть;

- практическая часть;
- заключение;
- список использованных источников.

Контрольная работа выполняется на одной стороне листа белой стандартной бумаги (формат А4) в соответствии с требованиями, предъявляемые к оформлению контрольных работ.

Титульный лист является первой страницей работы и оформляется в соответствии с утвержденной бланковой документацией

Содержание включает последовательно перечисленные наименования структурных элементов работы с указанием номеров страниц, на которых эти элементы начинаются.

Во введении формулируются цель и задачи выполнения работы и раскрывается актуальность рассматриваемых вопросов.

В теоретической части обучающийся разрабатывает один теоретический вопрос, касающийся основных проблем экономики труда. Номер теоретического вопроса соответствует номеру варианта. При этом необходима его разбивка на 2-3 подпункта в соответствии с сущностью рассматриваемой проблемы.

При разработке теоретического вопроса обучающийся должен помнить, что его задача заключается не в простом переписывании литературного источника, а в его творческом осмыслении. Цитаты и ссылки на литературные источники оформляются по установленным правилам.

Практическая часть предлагает выполнение комплексного задания, включающего отдельные вопросы тем 2-5 (нормирование труда, методы определения требуемой предприятию численности работников, показатели производительности труда, формы и системы оплаты труда).

Список использованной литературы прилагается к работе (5-10 наименований).

В заключении представляются краткие выводы по результатам выполненной работы, оценка достигнутых результатов, их теоретическая и практическая значимость.

Общий объем работы определяется полнотой изложения материала и составляет приблизительно 15-20 страниц в компьютерном исполнении (шрифт Times New Roman-14, межстрочный интервал полуторный, верхнее и нижнее поля по 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см, с автоматической расстановкой переносов), в том числе теоретический раздел 8-13 страниц. При этом в таблицах используют шрифт 12 и одинарный интервал.

К рассмотрению в теоретической части контрольной работы представлены следующие вопросы:

1. Заработная плата в рыночной экономике.
2. Производительность труда как показатель эффективности производства.
3. Нормирование труда в рыночных условиях.
4. Государственное регулирование трудовых процессов.
5. Структура трудового коллектива, ее содержание и характеристики.
6. Интенсивность труда и трудовой деятельности.
7. Трудовая мотивация и стимулирование персонала предприятия.
8. Управление человеческими ресурсами как фактор эффективности экономики.
9. Социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений.
10. Аудит в трудовой сфере.

Практическое задание

Используя данные таблицы 1, определите:

- 1) технологическую трудоемкость производственной программы;
- 2) требуемую численность основных рабочих;
- 3) уровень производительности труда одного работника промышленно-производственного персонала;
- 4) дневную заработную плату рабочих;
- 5) дневную заработную плату служащих;
- 6) плановый годовой объем фонда оплаты труда.

Исходные данные

| Показатель | Вариант | | | | | | | | | |
|--|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Плановый объем производства, шт.: | | | | | | | | | | |
| - изделие А | 10000 | 18000 | 12000 | 14000 | 8600 | 12000 | 18000 | 5400 | 21000 | 97000 |
| - изделие Б | 17500 | 24500 | 19000 | 18000 | 27000 | 14000 | 10100 | 19300 | 47500 | 7600 |
| - изделие В | 8900 | 12000 | 7500 | 7100 | 15400 | 17800 | 24000 | 6200 | 1900 | 12000 |
| 2. Технологическая трудоемкость производства единицы продукции, нормо-часов: | | | | | | | | | | |
| - изделие А | 14,5 | 12,6 | 16,8 | 2,1 | 18,6 | 3,5 | 9,5 | 17,9 | 8,8 | 3,8 |
| - изделие Б | 11,7 | 9,5 | 14,1 | 12,4 | 27,6 | 13,5 | 12,5 | 10,1 | 6,2 | 18,9 |
| - изделие В | 17,2 | 11,4 | 12,3 | 18,6 | 22,5 | 9,0 | 17,3 | 8,3 | 16,5 | 27,4 |
| 3. Годовой фонд времени одного рабочего, часов | 1810 | 1770 | 1750 | 1740 | 1760 | 1730 | 1780 | 1750 | 1760 | 1790 |
| 4. Средний процент выполнения норм по предприятию, % | 120 | 115 | 110 | 118 | 120 | 115 | 117 | 110 | 120 | 118 |
| 5. Фактический объем валовой продукции за год, тыс. руб. | 67650 | 55040 | 53070 | 97090 | 98450 | 69750 | 56800 | 35200 | 52390 | 73900 |
| 6. Фактическая численность работников промышленно-производственного персонала, чел. | 510 | 480 | 470 | 615 | 970 | 650 | 470 | 300 | 410 | 610 |
| 7. Дневная норма выработки одного рабочего, шт. | 42 | 60 | 72 | 18 | 30 | 28 | 18 | 8 | 6 | 12 |
| 8. Фактическая выработка рабочих, шт./день | 46 | 68 | 79 | 17 | 40 | 37 | 26 | 10 | 9 | 12 |
| 9. Средняя часовая тарифная ставка рабочих, руб./час | 6,5 | 7,4 | 7,3 | 6,9 | 8,0 | 7,5 | 7,8 | 7,7 | 7,9 | 8,0 |
| 10. Продолжительность смены, час. | 8,0 | 8,2 | 7,9 | 8,0 | 8,2 | 8,2 | 8,0 | 8,2 | 8,0 | 8,2 |
| 11. Процент премии за 100%-ное выполнение нормы (к сдельной зарплате), % | 30 | 25 | 40 | 45 | 20 | 30 | 35 | 50 | 15 | 30 |
| 12. Процент премии за каждый процент перевыполнения нормы (к сдельной зарплате), % | 1,0 | 1,2 | 0,8 | 1,4 | 1,5 | 1,1 | 1,8 | 2,0 | 1,6 | 1,7 |
| 13. Средняя часовая тарифная ставка служащих, руб. | 10 | 9 | 8 | 11 | 12 | 10,5 | 11,6 | 13 | 12,4 | 9,8 |
| 14. Процент премии за 100%-ное выполнение нормы рабочими (к повременной зарплате), % | 19 | 18 | 17 | 13 | 14 | 15 | 16 | 12 | 11 | 10 |
| 15. Объем средств на оплату труда в объеме выпуска, % | 21 | 26 | 28 | 22 | 40 | 35 | 38 | 37 | 34 | 25 |

Технологическая трудоемкость производственной программы (часов) определяется по формуле:

$$TE = \sum_{i=1}^n O_i \times TE_{ед, i},$$

где O_i – объем производства i -го вида продукции, нат. ед.; $TE_{ед, i}$ – трудоемкость производства единицы i -й продукции, часов.

Необходимая для реализации производственной программы численность рабочих определяется с учетом нормативного времени их работы, а также степени выполнения на предприятии норм:

$$Ч_{\text{треб}} = \frac{TE}{ФВ \times K},$$

где $ФВ$ – годовой фонд рабочего времени одного человека, часов; K – процент выполнения норм, доли.

Для определения среднего по предприятию уровня производительности труда используется выражение:

$$ПТ = \frac{Q}{Ч},$$

где Q – фактический объем производства, руб.; $Ч$ – фактическая численность рабочих, чел.

Расчет суммы заработной платы зависит от используемой формы оплаты труда:

а) при сдельной величина основной заработной платы зависит от количества выполненной сдельщиком работы:

$$ЗП_{\text{сд}} = TC \times T,$$

где TC – тарифная ставка, руб./час; T – фактическое время работы при условии выполнения нормы выработки на 100%, часов;

б) при повременной величина основной заработной платы зависит от количества отработанных повременщиком часов:

$$ЗП_{\text{повр}} = TC \times T,$$

где TC – тарифная ставка, руб./час; T – фактическое время работы, часов;

в) при сдельно-премиальной системе к основной заработной плате при перевыполнении нормы добавляется премия в виде определенного процента, зависящего от величины перевыполнения:

$$ЗП_{\text{сд-пр}} = ЗП_{\text{сд}} + П \times ЗП_{\text{сд}},$$

где $П$ – итоговый процент премии – за выполнение нормы и за ее перевыполнение, доли:

$$П = \text{Процент за выполнение нормы} + \text{Процент за перевыполнение нормы} \\ \times \text{Процент перевыполнения нормы}, \\ \text{Процент перевыполнения нормы} = \frac{В_{\text{факт}}}{В_{\text{норм}}} \times 100 - 100,$$

где $В_{\text{факт}}$, $В_{\text{норм}}$ – фактическая и нормативная выработка, над. ед.

г) при повременно-премиальной системе к основной заработной плате добавляется премия в виде определенного процента, который может зависеть от разных факторов (например, от того, выполнен ли норматив основными рабочими):

$$ЗП_{\text{повр-пр}} = ЗП_{\text{повр}} + П \times ЗП_{\text{повр}},$$

где $П$ – процент премии повременщикам, доли.

Сумма средств, предназначенных на выплату заработной платы (фонд оплаты труда) может быть определен с использованием нормативного метода по формуле:

$$ФЗП = Q_{\text{факт}} \times Н_{\text{план}},$$

где $Q_{\text{факт}}$ – фактический объем продукции, руб.; $Н_{\text{зп}}$ – принятый на предприятии норматив заработной платы на рубль продукции, доли.

Выполненную с учетом всех предъявляемых требований контрольную работу следует сдать на проверку не позднее, чем за 10 дней до начала экзаменационной сессии.

Если при проверке в работе обнаружены ошибки и недочеты, она возвращается на исправление. После доработки ее необходимо вновь сдать преподавателю, при этом страницы, на которых были написаны замечания, прикладываются, но не подшиваются.

Зачтенная работа является допуском обучающегося к экзамену.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Windows Professional Russian
2. Microsoft Office Russian
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| <i>Вид занятия</i> | <i>Наименование аудитории</i> | <i>Перечень основного оборудования</i> | <i>№ ПЗ</i> |
|--------------------|---|---|-------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Лк | Лекционная аудитория (мультимедийный класс) | Интерактивная доска SMART Board 680i2/Unifl, Интерактивный планшет Wacom PL-720, Колонки Microlab Solo-7C, Ноутбук Samsung R610<NP-R610-FS08>, Телевизор плазменный Samsung 63 PS-63A756T1M | - |
| ПЗ | Дисплейный класс | Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QНABP (13 шт.) | ПЗ № 1-5 |
| кр | Читальный зал №1 | Оборудование 10 ПК i5-2500/Н67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D | - |
| СР | Читальный зал №1 | Оборудование 10 ПК i5-2500/Н67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D | - |

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

| № компетенции | Элемент компетенции | Раздел | Тема | ФОС |
|----------------------|--|--|--|--|
| <i>ОК-3</i> | Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | 1. Труд как основа жизнедеятельности | 1.1. Основные понятия и категории экономики труда 1.2. Структура, виды, формы и функции общественного труда 1.3. Развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни 1.4. Занятость населения. Безработица 1.5. Рынок труда | Вопросы к экзамену 1.1-1.5 Экзаменационный билет |
| | | 2. Организация труда | 2.1. Общественная организация труда 2.2. Управление трудом в рыночных условиях 2.3. Значение, сущность и содержание организации труда 2.4. Принципы и формы организации труда 2.5. Критерии и показатели эффективности научной организации труда 2.6. Нормирование труда 2.7. Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации 2.8. Условия труда и критерии их оценки | Вопросы к экзамену 2.1-2.10 Экзаменационный билет |
| | | 3. Производительность и эффективность труда | 3.1. Сущность, методы измерения, показатели производительности труда 3.2. Факторы производительности и эффективности труда 3.3. Анализ производительности труда | Вопросы к экзамену 3.1-3.3 Экзаменационный билет |
| | | 4. Формирование и планирование численности работников предприятия | 4.1. Персонал предприятия, его состав и структура 4.2. Методы определения требуемой предприятию численности работников 4.3. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия | Вопросы к экзамену 4.1-4.3 Экзаменационный билет |

| | | | | |
|--------------|---|---|--|--|
| | | 5. Организация оплаты труда | 5.1. Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации 5.2. Структура, формы и системы оплаты труда 5.3. Оплата труда в производственных бригадах 5.4. Оплата труда при контрактной системе найма 5.5. Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм 5.6. Планирование фонда заработной платы | Вопросы к экзамену 5.1-5.6 Экзаменационный билет |
| <i>ОПК-6</i> | Владение культурой мышления | 1. Труд как основа жизнедеятельности | 1.1. Основные понятия и категории экономики труда 1.2. Структура, виды, формы и функции общественного труда 1.3. Развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни | Вопросы к экзамену 1.1-1.3 Экзаменационный билет |
| | | 2. Организация труда | 2.1. Общественная организация труда 2.2. Управление трудом в рыночных условиях | Вопросы к экзамену 2.1-2.2 Экзаменационный билет |
| | | 3. Производительность и эффективность труда | 3.2. Факторы производительности и эффективности труда 3.3. Анализ производительности труда | Вопросы к экзамену 3.2-3.3 Экзаменационный билет |
| | | 5. Организация оплаты труда | 5.1. Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации | Вопросы к экзамену 5.1 Экзаменационный билет |
| | Способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации | 2. Организация труда | 2.5. Критерии и показатели эффективности научной организации труда 2.6. Нормирование труда 2.7. Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации 2.8. Условия труда и критерии их оценки | Вопросы к экзамену 2.5-2.10 Экзаменационный билет |
| | | 3. Производительность и эффективность труда | 3.1. Сущность, методы измерения, показатели производительности труда 3.2. Факторы производительности и эффективности труда 3.3. Анализ производительности труда | Вопросы к экзамену 3.1-3.3 Экзаменационный билет |
| | | 4. Формирование и планирование численности ра- | 4.1. Персонал предприятия, его состав и структура 4.2. Методы определения | Вопросы к экзамену 4.1-4.3 Экзаменацион- |

| | | | | |
|--|---|---|--|---|
| | | ботников предприятия | требуемой предприятию численности работников 4.3. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия | ный билет |
| | | 5. Организация оплаты труда | 5.1. Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации 5.2. Структура, формы и системы оплаты труда 5.3. Оплата труда в производственных бригадах 5.4. Оплата труда при контрактной системе найма 5.5. Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм 5.6. Планирование фонда заработной платы | Вопросы к экзамену 5.1-5.6 Экзаменационный билет |
| Способность к постановке цели и выбору путей ее достижения | | 1. Труд как основа жизнедеятельности | 1.4. Занятость населения. Безработица 1.5. Рынок труда | Вопросы к экзамену 1.4-1.5 Экзаменационный билет |
| | | 2. Организация труда | 2.3. Значение, сущность и содержание организации труда 2.4. Принципы и формы организации труда | Вопросы к экзамену 2.3-2.4 Экзаменационный билет |
| | | 3. Производительность и эффективность труда | 3.2. Факторы производительности и эффективности труда | Вопросы к экзамену 3.2 Экзаменационный билет |
| | | 4. Формирование и планирование численности работников предприятия | 4.2. Методы определения требуемой предприятию численности работников 4.3. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия | Вопросы к экзамену 4.2, 4.3 Экзаменационный билет |
| | | 5. Организация оплаты труда | 5.2. Структура, формы и системы оплаты труда 5.3. Оплата труда в производственных бригадах 5.4. Оплата труда при контрактной системе найма 5.5. Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм 5.6. Планирование фонда заработной платы | Вопросы к экзамену 5.2-5.5 Экзаменационный билет |
| | Способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения | | 2. Организация труда | 2.2. Управление трудом в рыночных условиях 2.8. Условия труда и критерии их оценки |
| | | 4. Формирование | 4.3. Качество рабочей си- | Вопросы к экза- |

| | | | | |
|--------------|--|--|--|--|
| | | и планирование численности работников предприятия | лы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия | мену 4.3 Экзаменационный билет |
| <i>ПК-5</i> | Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | 2. Организация труда | 2.5. Критерии и показатели эффективности научной организации труда 2.6. Нормирование труда 2.7. Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации 2.8. Условия труда и критерии их оценки | Вопросы к экзамену 2.5-2.10 Экзаменационный билет |
| | | 4. Формирование и планирование численности работников предприятия | 4.1. Персонал предприятия, его состав и структура 4.2. Методы определения требуемой предприятию численности работников 4.3. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия | Вопросы к экзамену 4.1-4.3 Экзаменационный билет |
| <i>ПК-14</i> | Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике | 3. Производительность и эффективность труда | 3.1. Сущность, методы измерения, показатели производительности труда 3.2. Факторы производительности и эффективности труда 3.3. Анализ производительности труда | Вопросы к экзамену 3.1-3.3 Экзаменационный билет |
| | | 5. Организация оплаты труда | 5.1. Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации 5.2. Структура, формы и системы оплаты труда 5.3. Оплата труда в производственных бригадах 5.4. Оплата труда при контрактной системе найма 5.5. Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм 5.6. Планирование фонда заработной платы | Вопросы к экзамену 5.1-5.6 Экзаменационный билет |

2. Экзаменационные вопросы

| № п/п | Компетенции | | ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ | № и наименование раздела |
|--|-----------------------------|--|--|---|
| | Код | Определение | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | ОК-3 | Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | 1.1. Основные понятия и категории экономики труда | 1. Труд как основа жизнедеятельности |
| | | | 1.2. Структура, виды, формы и функции общественного труда | |
| | | | 1.3. Развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни | |
| | | | 1.4. Занятость населения. Безработица | |
| | | | 1.5. Рынок труда | |
| | | | 2.1. Общественная организация труда | 2. Организация труда |
| | | | 2.2. Управление трудом в рыночных условиях | |
| | | | 2.3. Значение, сущность и содержание организации труда | |
| | | | 2.4. Принципы и формы организации труда | |
| | | | 2.5. Критерии и показатели эффективности научной организации труда | |
| | | | 2.6. Сущность, назначение, методы нормирования труда | |
| | | | 2.7. Значение нормирования труда в системе организации труда | |
| | | | 2.8. Показатели уровня нормирования труда и пути его развития | |
| | | | 2.9. Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации | |
| | | | 2.10. Условия труда и критерии их оценки | |
| | | | 3.1. Сущность, методы измерения, показатели производительности труда | 3. Производительность и эффективность труда |
| | | | 3.2. Факторы производительности и эффективности труда | |
| | | | 3.3. Анализ производительности труда | |
| | | | 4.1. Персонал предприятия, его состав и структура | 4. Формирование и планирование численности работников предприятия |
| | | | 4.2. Методы определения требуемой предприятию численности работников | |
| 4.3. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия | | | | |
| 5.1. Зарботная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации | 5. Организация оплаты труда | | | |
| 5.2. Структура, формы и системы оплаты труда | | | | |
| 5.3. Оплата труда в производственных бригадах | | | | |
| 5.4. Оплата труда при контрактной системе найма | | | | |
| 5.5. Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм | | | | |
| 5.6. Планирование фонда заработной платы | | | | |
| 2. | ОПК-6 | Владение культурой мышления, способность к восприятию, | 1.1. Основные понятия и категории экономики труда | 1. Труд как основа жизнедеятельности |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|--|--|--|
| | | численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | 2.10. Условия труда и критерии их оценки | 4. Формирование и планирование численности работников предприятия |
| | 4.1. Персонал предприятия, его состав и структура | | | |
| | 4.2. Методы определения требуемой предприятию численности работников | | | |
| | 4.3. Качество рабочей силы. Подготовка и повышение квалификации работников предприятия | | | |
| 4. | <i>ПК-14</i> | Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике | 3.1. Сущность, методы измерения, показатели производительности труда | 3. Производительность и эффективность труда |
| | | | 3.2. Факторы производительности и эффективности труда | |
| | | | 3.3. Анализ производительности труда | 5. Организация оплаты труда |
| | | | 5.1. Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации | |
| | | | 5.2. Структура, формы и системы оплаты труда | |
| | | | 5.3. Оплата труда в производственных бригадах | |
| | | | 5.4. Оплата труда при контрактной системе найма | |
| | | | 5.5. Оплата труда работников предприятий различных организационно-правовых форм | |
| 5.6. Планирование фонда заработной платы | | | | |

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

| Показатели | Оценка | Критерии |
|---|----------------|---|
| <p>Знать (ОК-3): – основные понятия экономики труда;</p> <p>(ОПК-6): – эволюцию взглядов на человека как субъекта экономики;</p> <p>(ПК-5): – основы организации и нормирования труда;</p> <p>(ПК-14): – сущность производительности труда;</p> <p>– основы организации и оплаты труда на предприятиях;</p> <p>Уметь (ОК-3): – анализировать процессы, происходящие на рынке труда;</p> <p>(ОПК-6): – оценивать условия и интенсивность труда на предприятии;</p> | отлично | <p>Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубоко усвоил материал, исчерпывающе полно, четко и логически последовательно его излагает; - знает сущность и предмет экономики труда, основы нормирования, организации и оплаты труда, а также роль человека в обеспечении эффективности экономики; - умеет анализировать информацию о процессах, происходящих на рынке труда, оценивать условия труда и его интенсивность в рамках конкретной организации, рассчитывать трудовые показатели – требуемую численность персонала, уровень и динамику производительности труда; - владеет навыками управления трудом в условиях рынка, способностью планировать трудовые показатели и разрабатывать мероприятия, направленные на повышение производительности и эффективности труда. |
| | хорошо | <p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знает материал, грамотно и по существу из- |

| | | |
|--|----------------------------|--|
| <p>(ПК-5): – определять требуемую численность персонала;</p> <p>(ПК-14): – рассчитывать показатели уровня и динамики производительности труда;</p> <p>Владеть (ОК-3): – методами планирования трудовых показателей организации;</p> <p>(ОПК-6): – способностью управлять трудом в рыночных условиях;</p> <p>(ПК-5): – навыками разработки мероприятий по оптимизации норм обслуживания и численности и умением их практического применения;</p> <p>(ПК-14): – навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда.</p> | | <p>лагает его, не допуская неточностей в ответе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - знает основы нормирования, организации и оплаты труда; - демонстрирует умение анализировать информацию о процессах, происходящих на рынке труда, оценивать условия труда и его интенсивность, рассчитывать требуемую численность персонала, производительность труда в организации; - владеет навыками управления трудовой деятельностью и способностью планировать трудовые показатели, но затрудняется с принятием отдельных решений, направленных на повышение эффективности и производительности труда. |
| | удовлетворительно | <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеет знания только по основному материалу, но не усвоил его деталей, допускает неточности в ответе; - сохраняет способность воспринимать и обобщать экономическую информацию (знает сущность нормирования, организации и оплаты труда, способен рассчитывать производительность труда). |
| | неудовлетворительно | <p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки в его изложении. <p>Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, не освоившим необходимых компетенций.</p> |

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Дисциплина «Основы экономики труда» направлена на ознакомление с основными категориями экономики труда, на получение теоретических знаний и практических навыков организации и оплаты труда, исследования рынка труда и формирования трудовых ресурсов организации.

Изучение дисциплины «Основы экономики труда» предусматривает:

- лекции;
- практические занятия;
- самостоятельную работу обучающихся;
- контрольную работу;
- экзамен.

В ходе освоения раздела 1 «Труд как основа жизнедеятельности» обучающиеся должны уяснить основные понятия и категории экономики труда, структуру, виды, формы и функции общественного труда, познакомиться с представлениями о человеке как субъекте экономики, рассмотреть рынок труда и его состояние (занятость и безработицу).

Освоение раздела 2 «Организация труда» предполагает выявление сущности организации труда и управления трудом в условиях рынка, изучение принципов организации труда, методов нормирования труда, оценки интенсивности и условий труда.

В ходе освоения раздела 3 «Производительность и эффективность труда» обучающиеся должны четко уяснить сущность производительности труда, показателей и методов ее оценки, а также выявить факторы, влияющие на производительность и эффективность трудовой деятельности.

При освоении раздела 4 «Формирование и планирование численности работников предприятия» обучающиеся должны ознакомиться с составом работников предприятия, научиться определять требуемую предприятию численность персонала, выявить характеристики качества персонала, а также способы создания таких характеристик.

В ходе освоения раздела 5 «Организация оплаты труда» обучающиеся должны ознакомиться изучить вопросы, связанные с оплатой труда отдельных категорий работников, а также научиться планировать фонд заработной платы.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на первом этапе обратить внимание на понятийно-категориальный аппарат дисциплины. Овладение ключевыми понятиями является важным этапом в освоении содержания работы по организации трудовой деятельности персонала и оценки ее эффективности.

На втором этапе целесообразно тщательно изучить существующие методы планирования, организации и контроля трудовых показателей.

На третьем этапе следует проанализировать возможности для улучшения (или оптимизации) трудовых показателей. Это позволит применять соответствующие способы в практической деятельности в неизменном виде, либо путем их адаптации к конкретным условиям и проблемам.

В процессе проведения практических занятий происходит закрепление знаний, формирование умений и навыков:

- использования экономических знаний;
- восприятия, обобщения и экономического анализа информации в сфере труда;
- постановки целей и выбора способов повышения производительности труда;
- анализа экономических показателей по труду применительно к организации и к рынку труда в целом;
- разработки мероприятий по их улучшению.

Предусмотрено проведение аудиторных занятий (в виде лекций и практических занятий) в сочетании с самостоятельной работой.

Самостоятельную работу необходимо начинать с проработки конспекта лекций, обобщения, систематизации, углубления и конкретизации полученных теоретических знаний с использованием основной и дополнительной литературы, а также рекомендуемых ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В процессе консультации с преподавателем обучающиеся могут прояснять вопросы, вызвавшие трудности при самостоятельной работе, а также материал, имеющий отношение к маркетинговой деятельности организации.

Другим направлением самостоятельной работы обучающихся является выполнение контрольной работы, которая предусматривает разработку отдельных вопросов и проблем экономики труда в соответствии с индивидуальным заданием, выдаваемым преподавателем. Критерии оценивания работы приведены в Приложении 4.

К экзамену допускаются обучающиеся, выполнившие все практические работы, предусмотренные настоящей рабочей программой (перечень работ представлен в разделе 4, методические указания по выполнению заданий и их оформлению – в разделе 9.1).

АННОТАЦИЯ

рабочей программы дисциплины

Основы экономики труда

1. Цель и задачи дисциплины

Освоение бакалаврами основных положений экономической науки, овладение инструментарием, реализующим эти положения применительно к трудовой деятельности персонала.

Задачи изучения дисциплины:

- усвоение обучающимися основных понятий в области экономики труда;
- получение практических навыков анализа социально-экономических проблем в организации;
- формирование навыков организации трудовой деятельности персонала.

2. Структура дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: лекции – 18 часов; практические занятия – 36 часов, самостоятельная работа – 54 часа.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часа, 4 зачетных единицы

2.2 Основные разделы дисциплины:

- 1 – Труд как основа жизнедеятельности
- 2 – Организация труда
- 3 – Производительность и эффективность труда
- 4 – Формирование и планирование численности работников предприятия
- 5 – Организация оплаты труда

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОК-3 Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
- ОПК-6 Владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
- ПК-5 Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике;
- ПК-14 Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

4. Вид промежуточной аттестации: экзамен

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__-20__ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № _____ от «__» _____ 20__ г.,
(разработчик)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

(Ф.И.О.)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

| № компетенции | Элемент компетенции | Раздел | Тема | ФОС |
|---------------|--|---|--|---|
| ОК-3 | Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | 1. Труд как основа жизнедеятельности | 1.3. Развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни 1.4. Занятость населения. Безработица 1.5. Рынок труда | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| | | 2. Организация труда | 2.1. Общественная организация труда 2.2. Управление трудом в рыночных условиях 2.3. Значение, сущность и содержание организации труда 2.4. Принципы и формы организации труда 2.5. Критерии и показатели эффективности научной организации труда 2.6. Нормирование труда 2.7. Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации 2.8. Условия труда и критерии их оценки | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| | | 3. Производительность и эффективность труда | 3.1. Сущность, методы измерения, показатели производительности труда 3.2. Факторы производительности и эффективности труда 3.3. Анализ производительности труда | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| | | 4. Формирование и планирование численности работников предприятия | 4.1. Персонал предприятия, его состав и структура 4.2. Методы определения требуемой предприятию численности работников | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| | | 5. Организация оплаты труда | 5.1. Заработная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации 5.2. Структура, формы и системы оплаты труда 5.6. Планирование фонда заработной платы | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |

| | | | | |
|--------------|---|--|--|---|
| <i>ОПК-6</i> | Владение культурой мышления, способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения | 1. Труд как основа жизнедеятельности | 1.3. Развитие представлений о человеке как субъекте экономической жизни 1.4. Занятость населения. Безработица 1.5. Рынок труда | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| | | 2. Организация труда | 2.1. Общественная организация труда 2.2. Управление трудом в рыночных условиях 2.3. Значение, сущность и содержание организации труда 2.4. Принципы и формы организации труда 2.5. Критерии и показатели эффективности научной организации труда 2.6. Нормирование труда 2.7. Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации 2.8. Условия труда и критерии их оценки | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| | | 3. Производительность и эффективность труда | 3.1. Сущность, методы измерения, показатели производительности труда 3.2. Факторы производительности и эффективности труда 3.3. Анализ производительности труда | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| | | 4. Формирование и планирование численности работников предприятия | 4.1. Персонал предприятия, его состав и структура 4.2. Методы определения требуемой предприятию численности работников | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| | | 5. Организация оплаты труда | 5.1. Зарботная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации 5.2. Структура, формы и системы оплаты труда 5.6. Планирование фонда заработной платы | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| <i>ПК-5</i> | Знание основ научной организации и нормирования труда, владение навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способность эф- | 2. Организация труда | 2.1. Общественная организация труда 2.2. Управление трудом в рыночных условиях 2.3. Значение, сущность и содержание организации труда 2.4. Принципы и формы организации труда 2.5. Критерии и показатели эффективности научной организации труда 2.6. Нормирование труда | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |

| | | | | |
|-------|---|---|--|---|
| | фактивно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике | | 2.7. Интенсивность труда: сущность, виды, методы измерения, факторы нормализации 2.8. Условия труда и критерии их оценки | |
| | | 4. Формирование и планирование численности работников предприятия | 4.1. Персонал предприятия, его состав и структура 4.2. Методы определения требуемой предприятию численности работников | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| ПК-14 | Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике | 3. Производительность и эффективность труда | 3.1. Сущность, методы измерения, показатели производительности труда 3.2. Факторы производительности и эффективности труда 3.3. Анализ производительности труда | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |
| | | 5. Организация оплаты труда | 5.1. Зарботная плата в рыночной экономике: сущность, функции, принципы организации 5.2. Структура, формы и системы оплаты труда 5.6. Планирование фонда заработной платы | Контрольная работа; контрольные вопросы по разделам дисциплины |

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

| Показатели | Оценка | Критерии |
|---|-------------------|--|
| <p>Знать (ОК-3): – основные понятия экономики труда; (ОПК-6): – эволюцию взглядов на человека как субъекта экономики; (ПК-5): – основы организации и нормирования труда; (ПК-14): – сущность производительности труда; – основы организации и оплаты труда на предприятиях;</p> <p>Уметь (ОК-3): – анализировать процессы, происходящие на рынке труда; (ОПК-6): – оценивать условия и интенсивность труда на предприятии; (ПК-5): – определять требуемую численность</p> | зачтено | <p>Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в работе использует научную, учебную, методическую литературу по исследуемой проблеме; - демонстрирует знание сущности проблем в сфере экономики труда; - провел тщательный анализ информации в соответствующей области; - продемонстрировал способности осуществлять организацию труда и его оплаты и рассчитывать трудовые показатели – требуемую численность персонала, уровень производительности труда; - оформил работу в соответствии с предъявляемыми требованиями; - четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме. |
| | не зачтено | <p>Оценка «не зачтено» выставляется, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - библиография ограничена; - в работе нет должного анализа маркетинговой информации по исследуемой проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы; - обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме, либо демонстрирует |

| | | |
|--|--|---|
| <p>персонала; <i>(ПК-14)</i>: – рассчитывать показатели уровня и динамики производительности труда; Владеть <i>(ОК-3)</i>: – методами планирования трудовых показателей организации; <i>(ОПК-6)</i>: – способностью управлять трудом в рыночных условиях; <i>(ПК-5)</i>: – навыками разработки мероприятий по оптимизации норм обслуживания и численности и умением их практического применения; <i>(ПК-14)</i>: – навыками разработки мероприятий по повышению производительности труда.</p> | | <p>незнание сущности социально-экономических проблем в соответствующей области; - обучающийся не способен осуществлять организацию труда, определять необходимую численность персонала и рассчитывать производительность труда; - оформление работы не соответствует требованиям.</p> |
|--|--|---|

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «14» декабря 2015 г. № 1461

для набора 2014 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «03» июля 2018 г. № 413

для набора 2016 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129, для заочной (ускоренной) формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129

для набора 2017 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «06» марта 2017 г. № 125, для заочной (ускоренной) формы обучения от «14» апреля 2017 г. № 203

для набора 2018 года и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130, заочной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130

Программу составил:

Грудистова Е.Г., доцент баз. кафедры МиИТ, доцент, к.э.н. _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры МиИТ от «19» декабря 2018 г., протокол № 8

И.о. заведующего базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заведующего выпускающей базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией факультета ФЭиУ от «28» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Е.В. Трапезникова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № _____