

**Министерство образования и науки Украины
Донбасская государственная машиностроительная академия**

**Методические указания
к контрольной работе
по курсу**

«Экономика труда»

**для студентов специальностей 7.050107, 7.050106, 7.050104, 7.050201
(дневной и заочной форм обучения)**

Краматорск 2003

Министерство образования и науки Украины
Донбасская государственная машиностроительная академия

**Методические указания
к контрольной работе по курсу
«Экономика труда»
(для студентов специальностей 7.050107, 7.050106, 7.050104, 7.050201
для дневной и заочной форм обучения)**

К печати _____ экз.
Проректор по учебной работе
Фесенко А.Н.

Утверждено на заседании
кафедры «Менеджмент»
Протокол № от

Краматорск 2003

Министерство образования и науки Украины
Донбасская государственная машиностроительная академия

Составители: Черненко И.Н.

Методические указания
к контрольной работе по курсу
«Экономика труда»
(для студентов специальностей 7.050107, 7.050106, 7.050104, 7.050201
для дневной и заочной форм обучения)

К печати _____ экз.
Проректор по учебной работе
Фесенко А.Н.

Утверждено на заседании
кафедры «Менеджмент»
Протокол № от

Краматорск 2003

УДК 658.012.12

Методические указания к контрольной работе по курсу «Экономика труда» (для студентов специальностей 7.050107, 7.050106, 7.050104, 7.050201 дневной и заочной форм обучения) . / Сост. Черненко И.Н. – Краматорск: ДГМА, 2003г. – 40 с.

Содержит задания для выполнения контрольной работы по вариантам, приведена методика решения задач курса.

Составитель

Черненко И.Н., ассист.

Ответственный за выпуск

Коваленко Г.А., доцент

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Порядок выполнения контрольной работы.....	5
2. Программа курса «Экономика труда».....	7
3. Перечень теоретических вопросов для выполнения контрольной работы.....	10
4. Перечень практических заданий для выполнения контрольной работы.....	12
5. Перечень тестов для выполнения контрольной работы.....	35
Литература.....	40

ВВЕДЕНИЕ

История развития человечества – это и история социально-экономических отношений, составной частью которых являются отношения труда.

Экономика труда как учебная дисциплина рассматривает закономерности социально-экономической жизни в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявлений категорий труда, таких как занятость, организация труда, производительность труда, заработная плата, мотивация труда.

Экономика труда изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда. Экономику интересует сам процесс создания стоимости. Для нее важны трудовые затраты на всех стадиях производственного цикла.

Предметом курса «Экономика труда» являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе труда под влиянием различных факторов технического, организационного, кадрового и иного характера.

Целью изучения курса является формирование области знаний в сфере рациональной и эффективной организации труда и его оплаты для задач управления. Подготовка специалиста, профессионально занимающегося предпринимательской, в том числе экономической и маркетинговой деятельностью, предполагает целостное восприятие им определенного круга знаний, владение культурой мышления на основе общечеловеческих, а также правовых и этических норм государства, понимание им роли своей профессии в обществе. Все это предполагает грамотное использование знаний из области экономики труда.

1 ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Для выполнения контрольной работы студент должен проработать относящиеся к ней разделы, пользуясь программой соответствующего курса и рекомендованной литературой. Задания к контрольной работе даны в тридцати вариантах. Вариант выбирают по двум последним цифрам учебного шифра. Если последние две цифры учебного шифра не превышают число 30, то студент выполняет такой же по номеру вариант задания, если превышает, то из двух последних цифр учебного шифра следует вычесть указанное ниже число:

Последние цифры учебного шифра	Вычитаем из последних цифр шифра
31-60	30
61-90	60
91-99	90

Допускается выбор других тем задания при условии согласования их с преподавателем.

Контрольная работа должна содержать решения задач, которые также даны в тридцати вариантах. В тексте даны краткие методические указания, поясняющие порядок решения задач. При выполнении контрольной работы дается краткий план ответа. Решение должно сопровождаться краткими пояснениями. Следует указать, какие положения, формулы применялись для решения задач, сделать соответствующие выводы.

Контрольная работа выполняется в отдельной тетради или на стандартных листах бумаги, ее объем должен соответствовать 12-24 страницам ученической тетради. На титульном листе указывается название дисциплины, фамилия, имя и отчество студента, учебный шифр, специальность (номер группы), курс, название кафедры и факультета, точный почтовый домашний адрес (для иногородних студентов). В конце работы приводится список использованной литературы с указанием: для книг – фамилии и инициалов автора, названия издательства и года издания; для журналов – фамилии и инициалов авторов, названия статьи и журнала, года издания и номера журнала. В конце работы – подпись студента и дата выполнения.

Полный объем контрольной работы включает два теоретических вопроса, две задачи и тест.

Варианты заданий для контрольной работы представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Номера заданий для контрольной работы

Вариант	Контрольные вопросы	Задачи	Тест
1	1	1, 16	1
2	2	2, 16	2
3	3	3, 16	3
4	4	4, 16	4
5	5	5, 16	5
6	6	6, 16	6
7	7	7, 17	7
8	8	8, 17	8
9	9	9, 17	9
10	10	10, 17	10
11	11	11, 17	11
12	12	12, 17	12
13	13	13, 18	13
14	14	14, 18	14
15	15	15, 18	15
16	16	1, 18	16
17	17	2, 18	17
18	18	3, 18	18
19	19	4, 19	19
20	20	5, 19	20
21	21	6, 19	21
22	22	7, 19	22
23	23	8, 19	23
24	24	9, 19	24
25	25	10, 20	25
26	26	11, 20	26
27	27	12, 20	27
28	28	13, 20	28
29	29	14, 20	29
30	30	15, 20	30

2 ПРОГРАММА КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

ТЕМА 1. Труд как объект социологического исследования

Сущность, роль и функции труда в обществе, его социальные аспекты. Предметная область экономики и социологии труда. Основные признаки труда. Эволюция процесса труда. Экономическое значение труда.

Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы и экономически активное население. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура. Простая модель предложения труда.

Литература [1 с. 5-30; 2 с. 7-33; 3 с. 9-11].

ТЕМА 2. Рынок труда в условиях рыночной экономики

Рынок труда как часть системы. Сущность, содержание и структура рынка труда. Особенности рынка труда. Совокупный спрос и совокупное предложение труда. Субъекты рынка труда. Трудотовар и его особенности.

Занятость: сущность и формы. Принципы занятости. Пять основных статусов занятости. Виды занятости.

Сегменты рынка труда. Первичный рынок труда. Вторичный рынок труда. Внутренний и внешний рынки труда. Наиболее известные модели рынков труда.

Безработица в обществе. Основные виды безработицы. Взаимосвязь реальной заработной платы и численности работников. Государственная политика в области занятости.

Конкурентный рынок труда. Взаимодействие локальных рынков труда. Неравновесный рынок труда.

Литература [1 с. 31-84; 2 с. 34-81; 3 с. 100-126].

ТЕМА 3. Заработная плата работников в рыночных условиях

Сущность заработной платы и ее формирование. Рыночные и нерыночные факторы, влияющие на формирование заработной платы. Функции, элементы и принципы организации заработной платы. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда. Тарифная система. Тарифная ставка.

Организация заработной платы на основе тарифной системы. Формы и системы оплаты труда. Повременные системы оплаты труда. Повременно-премиальная оплата труда. Сдельные системы оплаты труда. Прямая сдельная оплата. Сдельно-премиальная оплата. Косвенно – сдельная оплата труда. Сдельно-прогрессивная оплата труда. Аккордная оплата труда. Распределение заработных средств при коллективной (бригадной) системе оплаты труда. Доплаты и надбавки. Премии. Расходы на оплату труда. Бестарифная система оплаты труда.

Причины различий в заработной плате. несовершенства рынка труда и различия в заработной плате.

Литература: [1 с. 86-140; 2 с. 193-242; 3 с. 176,188].

ТЕМА 4. Производительность труда

Производительность труда. Сущность производительности труда. Факторы и резервы ее роста. Методы измерения производительности труда. Валовая продукция. Товарная продукция. Объем условно – чистой продукции. Чистая продукция. Нормативная чистая продукция. Факторы и условия изменения производительности труда. Основные показатели производительности труда.

Организация производства. Организация труда. Организация управления производством.

Факторы производительности труда. Резервы повышения производительности труда. Оценка качества труда. Деловая оценка персонала. Оценка качества рабочих мест. Общая оценка персонала.

Литература: [1 с. 141-168; 2 с. 121-144].

ТЕМА 5. Организация и нормирование труда работников

К истории вопроса. Психофизиология в организации труда. Работоспособность. Интенсивность труда. Основные задачи организации труда. Условия труда.

Разделение и кооперация труда. Технологические, экономические и психофизиологические границы разделения труда. Анализ организации труда.

Организация, планировка и обслуживание рабочих мест. Классификация рабочих мест. Обслуживание рабочих мест. Дисциплина и стимулирование труда.

Роль и значение нормирования труда в условиях рыночных отношений. Методы нормирования труда. Хронометраж. Фотография рабочего дня. Метод моментных наблюдений. Микроэлементное нормирование. Экономико-математические методы нормирования.

Нормативы по труду. Нормы труда, их структура и виды.

Литература: [1 с.169-210; 2 с. 155-185].

ТЕМА 6. Персонал предприятия

Численность, структура и состав работников предприятия. Категории работников предприятия: рабочие, руководители, специалисты, служащие. Профессия. Специальность. Квалификация.

Трудовой коллектив.

Расчет численности персонала предприятия. Списочный состав. Среднесписочная численность персонала. Явочная численность. Коэффициент соответствия работника выполняемой работе. Оборот кадров. Коэффициент восполнения работников. Коэффициент постоянства кадров. Коэффициент текучести кадров.

Рабочее время. Баланс рабочего времени. Календарный фонд рабочего времени. Табельный фонд рабочего времени. Максимально возможный фонд рабочего времени. Фактически отработанное время.

Система профессионального отбора. Наем и отбор персонала. Профессиональная подготовка рабочих.

Литература: [1 с. 219-244; 2 с. 82-109].

ТЕМА 7. Трудовая организация

Специфика социологических исследований в трудовой организации. Роль и значение трудовой организации в развитии общества. Трудовой коллектив. Организация. Трудовая организация. Понятия и элементы трудовой среды. Физические и технико – технологические факторы трудовой среды.

Социальная структура трудовой организации. Разновидности социальной структуры. Социальная организация. Ее структура. Социальная организация промышленного предприятия. Типы структур социальной организации.

Основные социальные процессы и явления в трудовой организации. Специфика исследования проблем трудовой организации в условиях рынка.

Литература: [1 с. 281-296; 2 с. 82-109].

ТЕМА 8. Мотивация трудовой деятельности

Концепция мотивации. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Иерархия потребностей по теории американского психолога А. Маслоу. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения. Классификация мотивационного механизма регулирования трудового поведения.

Оценка персонала в системе мотивации. Мотивация персонала научных организаций. Мотивационный персонал менеджера.

Литература: [1 с. 337-346; 4 с. 3-7; 188-238; 5 с. 115-141].

ТЕМА 9. Трудовое поведение. Трудовой конфликт.

Трудовое поведение: понятие, структура. Социальное поведение. Виды трудового поведения, механизм регулирования.. Особенности и характеристика различных видов поведения.

Отношение к труду как важнейшая характеристика трудового процесса. Структура понятия «отношение к труду». Основные факторы, характеризующие отношение к труду.

Трудовая адаптация работников. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации и продвижения на предприятии. Профессиональный отбор. Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера.

Трудовой конфликт. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта. Причины трудовых конфликтов. Разрешение трудового конфликта.

Литература: [1 с. 347-392; 4 с. 210-238].

ТЕМА 10. Управление трудом

Сущность управления трудом. Объект управления трудом. Элементы управления трудом. Управление мотивацией труда.

Управление персоналом в научных организациях. Целевые группы в научных коллективах.

Литература: [2 с. 251-285; 5 с. 115-141].

3 ПЕРЕЧЕНЬ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Вариант	Контрольные вопросы
1	1 Предметная область «Экономики труда». 2 Анализ взаимосвязей уровня зарплаты с предложением и спросом труда.
2	1 Основные понятия о труде. 2 Социальная организация, ее структура.
3	1 Эволюция процесса труда. 2 Особенности нормирования труда рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и технических исполнителей.
4	1 Показатели производительности труда и методы ее измерения. 2 Природа и сущность трудовых конфликтов.
5	1 Население и трудовые ресурсы. 2 Проблемы доходности труда.
6	1 Рынок труда: сущность, содержание и структура. 2 Формы и системы оплаты труда.
7	1 Проблемы занятости и безработица. 2 Основные функции заработной платы.
8	1 Рынок труда как часть системы. Сегментация рынка труда. 2 Структура мотивов трудового поведения.
9	1 Механизм действия рынка труда. 2 Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
10	1 Методика установления норм времени и норм выработки. 2 Функции и принципы заработной платы.
11	1 Структура мотивов трудового поведения. 2 Программы управления производительностью труда.
12	1 Заработная плата работников в рыночных условиях. 2 Психофизиология в организации труда.
13	1 Виды норм труда, их классификация. 2 Особенности управления персоналом в научных организациях.
14	1 Тарифная система оплаты труда. 2 Понятие производительности труда, ее виды.
15	1 Факторы и условия изменения производительности труда. 2 Рабочее место и функции работников.
16	1 Понятие рабочего времени и методы изучения затрат рабочего времени. 2 Оценка персонала в системе мотивации.
17	1 Структура и состав работников предприятия. 2 Условия труда, их оценка.

18	1 Концепции мотивации. 2 Заработная плата как экономическая категория.
19	1 Социальная организация, ее структура. 2 Оценка качества труда.
20	1 Социальное партнерство и его развитие в Украине. 2 Научная организация труда: содержание и основные направления.
21	1 Наука о труде. 2 Государственная политика в области занятости.
22	1 Учет выполнения и пересмотр норм на предприятии. 2 Пирамида потребностей по А. Маслоу.
23	1 Сущность производительности труда. 2 Бестарифная система оплаты труда.
24	1 Методы планирования фонда заработной платы. 2 Современная практика управления трудом.
25	1 Роль и значение нормирования труда в современных условиях. 2 Сдельные системы заработной платы.
26	1 Мотивационный персонал менеджера. 2 Движение кадров на предприятии.
27	1 Понятие нормирования труда. Его задачи и функции. 2 Структура фонда заработной платы и ее определение.
28	1 Персонал научных организаций. 2 Проблемы доходности труда.
29	1 Понятие социальной защиты. 2 Методы активизации человеческого фактора в современных условиях.
30	1 Планирование и прогнозирование производительности труда. 2 Причины и разрешение трудовых конфликтов.

4 ПЕРЕЧЕНЬ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

ЗАДАЧА 1

Рассчитать уровень безработицы в области за период. Оценить его. Известно, что здесь проживает 3560 тыс. человек. Доля трудовых ресурсов составляет 52%. Число учащихся в возрасте свыше 16 лет составляет 14 тыс. человек, военнослужащих срочной службы – 7 тыс. человек и других лиц, относящихся к экономически неактивному населению – 72 тыс. человек. Число безработных составляет 226 тыс. человек, в том числе зарегистрированы службой занятости 35 тыс. человек.

Для анализа состояния безработицы рассчитывается ее уровень. Уровень безработицы определяется отношением числа безработных к числу экономически активного населения, %:

$$Уб = (Б/ЭАН) * 100\%,$$

Где Уб – уровень безработных, %;

Б – количество безработных, чел.

ЭАН – экономически активное население, чел.

ЗАДАЧА 2

Изучить динамику кадров предприятия за год по указанным ниже данным. Сделать выводы.

Таблица 1 исходные данные.

Показатели	Количество, чел.
1	2
Списочная численность работников на начало года	1496
Принято на работу	24
Уволено с работы	32
В том числе по причинам:	
Перехода на учебу	4
Призыва на военную службу	2
Ухода на пенсию	5
Окончания срока контракта	3
Увольнения по собственному желанию	12
1	2
Увольнения по инициативе администрации	6
Списочная численность работников на конец года	1488

Списочная численность включает наемных работников, работающих по контракту и выполняющих постоянную, временную и сезонную работу один день и

более. Она отражает фактических и отсутствующих работников. Расчет списочной численности производится на определенную дату. В экономических расчетах чаще применяются средние за период показатели. Для этого используется показатель **среднесписочной численности** работников.

Важнейшей характеристикой состояния персонала предприятия является его динамика: работники поступают на работу, увольняются, уходят в отпуск, на учебу, на пенсию, в армию. Движение персонала предприятия учитывается разными показателями:

✓ **Оборот кадров.** Это совокупность принятых на работу (зачисленных в списочный состав) и выбывших работников по отношению к среднесписочной численности работников периода. Кроме того, рассчитывается интенсивность оборота, которая характеризуется коэффициентами: а) *общего оборота* (отношение суммарного числа принятых и выбывших за период работников к среднесписочной численности); б) *оборота по приему* (отношение числа принятых за период работников к среднесписочной численности); в) *оборота по выбытию* (отношение выбывших работников к среднесписочной численности).

✓ **Коэффициент восполнения работников** (отношение численности принятых работников к численности выбывших работников).

✓ **Коэффициент постоянства кадров.** Это отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь год, к среднесписочной численности работников года.

Для характеристики движения кадров используется показатель уровня текучести кадров. **Коэффициент текучести кадров** – это отношение числа уволенных по субъективным причинам работников (по собственному желанию, по инициативе администрации, в связи с окончанием срока контракта) к среднесписочной численности работников:

$$K_T = (У/Р) * 100\%,$$

Где K_T – коэффициент текучести кадров, %;

У – численность работников, уволенных по собственному желанию, по инициативе администрации, в связи с окончанием срока контракта, чел.;

Р – среднесписочная численность работников предприятия, чел.

ЗАДАЧА 3

Оценить качество труда работников предприятия, в текущем премировании которых применяется КТУ. В бригаде работают 5 человек. Сумма бригадной премии, начисленная за месяц согласно положению о премировании, составляет 1230 грн. Должностные оклады работников, а также величина КТУ указаны в таблице 2.

Таблица 2 – исходные данные

Работники предприятия	Должностной оклад за отработанное время, грн.	КТУ
А	2420	1,1
Б	2400	1,2
С	2400	0,8
Д	2380	1,0
Е	2370	0,9
Итого		

Оценка качества труда – это количественное значение уровня качества труда работника, представляющее собой сопоставление качественных характеристик живого конкретного труда с трудом, принятым за эталон (норму).

В настоящее время методы количественного измерения качества труда определяются, как правило, с помощью различных оценок, в том числе:

- 1) КТУ и сходных с ним систем;
- 2) оценки по заслугам;
- 3) оценки рабочего места;
- 4) деловой оценки персонала;
- 5) аттестации и др.

Коэффициент трудового участия (КТУ) является обобщенной количественной оценкой личного вклада каждого работника в конечные результаты.

Для решения задачи необходимо рассчитать

- 1) расчетную величину для распределения премии между работниками бригады (должностной оклад за отработанное время умноженный на КТУ);
- 2) сумму расчетных величин всех работников бригады;
- 3) сумму премии, приходящуюся на единицу расчетной величины;
- 4) премию каждого работника (п.1 умножить на п.3);
- 5) заработную плату каждого работника за месяц (должностной оклад + премия).

Решение представить в виде таблицы 3.

Таблица 3 – Начисление заработной платы работников бригады за месяц с применением КТУ

Работники предприятия	Должностной оклад	КТУ	Расчетная величина для распределения премии	Премия	Всего зарплата
А					
Б					
С					
Д					
Е					
Итого					

ЗАДАЧА 4

Распределить коллективный заработок в бригаде между пятью ее членами. Сдельный заработок по единому наряду составляет 500 тыс. грн., премия – 100 тыс. грн. Использовать четыре наиболее распространенных варианта распределения:

1 Без КТУ – по отработанному времени и квалификации. Заработок каждого рабочего определяется как произведение его тарифного заработка на коэффициент K_1 , показывающий, сколько рублей общего заработка приходится на 1 грн. тарифного.

2 По КТУ распределяются приработок и премия. Коэффициент K_2 , рассчитываемый для этого варианта, равен отношению суммы премии и приработка к сумме приведенного заработка и показывает, сколько гривен премии и приработка приходится на 1 грн. приведенного заработка.

3 По КТУ распределяется вся заработная плата (вместе с премией). В качестве промежуточного вспомогательного расчета здесь используется коэффициент K_3 , показывающий величину суммарного заработка к приведенному и показывающий величину суммарного заработка, приходящегося на 1 грн. тарифного.

4 С применением минимума заработной платы. Работнику, негативно себя зарекомендовавшему, устанавливается размер заработной платы на уровне определенного государством минимума. Остальная сумма заработанных средств распределяется между членами бригады по третьему варианту. Коэффициент K_4 , рассчитываемый при использовании этого варианта, равен отношению разницы между суммарным заработком бригады и минимумом заработной платы к разнице между суммарным приведенным заработком и той его частью, которая приходится на наказываемого работника. Установить минимальный уровень для пятого работника – 14620 грн.

Решение задачи представить в таблице:

ЗАДАЧА 5

Определить реальную заработную плату в стране в текущем году. Известно, что в отчетном году зарплата работника за данный месяц составила 2400 грн., а в текущем – уже 2900 грн. Индекс роста потребительских цен за год составил 1,2.

Различают понятия номинальной и реальной заработной платы. **Номинальная заработная плата** – это сумма денежных средств, полученных за работу. **Реальная заработная плата** – это покупательная способность номинальной заработной платы, т.е. количество товаров и услуг, которые реально можно приобрести на полученные денежные средства. Следовательно, реальная заработная плата учитывает влияние цен на товары и услуги, а также их изменение за конкретный период.

ЗАДАЧА 6

1 Определить сдельный заработок работника, находящегося на сдельно-прогрессивной оплате труда.

Норма выработки работника – 100 единиц продукции в смену. Сдельная расценка за единицу продукции составляет: 20 грн. – при выполнении нормы и 22 грн. – при превышении нормы. Работник произвел за смену 140 единиц продукции.

2 Определить заработную плату кондитера столовой, труд которого оплачивается сдельно-премиально.

В цехе для кондитера применяется сдельная расценка – 70 грн. за 100 кг произведенных кондитерских изделий. Фактически работником за месяц произведено 3,2 т кондитерских изделий, что означает выполнение плана на 104%. За это работнику выплачивается премия в размере 18%.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает начисление заработка следующим образом: 1) за объем работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке; 2) за объем работы, превышающий норму выработки, - по повышенной расценке.

Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объема работы.

При сдельно-прогрессивной оплате труда для расчета заработков рабочих применяется следующая зависимость:

$$\text{Зсд.-прог} = P_0 V_{\text{пл}} + P_{\text{прог}} V_{\text{свер пл.}},$$

Где P_0 – штучная сдельная расценка, рассчитанная обычным способом;

$V_{\text{пл}}$ – объем выполненной работы в пределах установленной нормы или плана;

$P_{\text{прог}}$ – прогрессивно нарастающая расценка;

$V_{\text{свер пл}}$ – объем работы, выполненной сверх плана.

Сдельно-премиальная оплата труда широко применяется в различных отраслях экономики страны. Она предусматривает выплату сдельной зарплаты и премии.

Величина заработной платы при использовании сдельно-премиальной системы определяется по формуле

$$\text{Зед-прем} = \text{Зед} + \text{П},$$

Где Зед – сдельный заработок работника в месяц,

П – премия работника.

ЗАДАЧА 7

Рабочему К. установлено задание на январь месяц 250 нормо-часов, фактически он выработал продукции на 275 нормо-часов, из них по технически обоснованным нормам – 260 нормо-часов (заработная плата по технически обоснованным нормам 130 грн.).

Сдано с первого предъявления продукции 250 нормо-часов.

Расчетные данные:

Выполнение задания состоит	$275:250 \times 100 = 110\%$
Процент продукции по технически обоснованным нормам	$260:275 \times 100 = 94\%$
Процент продукции, сданной с первого предъявления	$250:275 \times 100 = 91\%$

Начисление премии:

Шкала премирования в зависимости от удельного веса заработной платы, исчисленной по технически обоснованным нормам (т.о.н.), в общей сдельной заработной плате представляется следующая:

Условия премирования	Ед.изм.	Размер премии в % к сдельной заработной плате по т.о.н. в зависимости от удельного веса з/платы, исчисленной по т.о.н., в общей сдельной з/плате					
За выполнение месячных производственных заданий	% т.о.н.	100	90	80	70	60	Не менее 60
	% премии	26	24	22	20	18	16

Примечания: За каждый процент перевыполнения месячных производственных заданий размер премии увеличивается на 0,5 %. Общий размер премии за выполнение и перевыполнение заданий не должен превышать 29% сдельного заработка, исчисленного по т.о.н.

В целях материальной заинтересованности рабочих в повышении качества выпускаемой продукции, размер премии, начисленной за выполнение и перевыполнение заданий, повышается на 40% при сдаче 100% продукции с первого предъявления, 28% - при сдаче от 90 – 100% продукции с первого предъявления, 20% - при сдаче от 80 – 90% продукции с первого предъявления.

Общий размер премии не должен превышать 40% сдельного заработка, исчисленного по т.о.н.

ЗАДАЧА 8

Определить зарплату работникам фирмы, где применяется бестарифная модель заработной платы. Средства на заработную плату работникам фирмы за месяц составили 18000 грн. Исходные данные в таблице 6

Таблица 6 – исходные данные

Должность	Постоянный коэффициент	Текущий коэффициент
1 Руководитель	3.0	1.0
2 Специалист 1 ^й кат.	2.5	0.9
3 Специалист 2 ^й кат.	2.0	1.0
4 Специалист	1.5	0.7
5 Рабочий А	1.0	1.0
6 Рабочий Б	1.0	0.6

Бестарифная модель оплаты труда основана на полной зависимости заработка работника от конечных результатов работы трудового коллектива и оценки труда работника. Ее сущность заключается в том, что каждому работнику коллектива присваивается определенный квалификационный уровень, который не образует оклада. Эта модель может применяться: а) на основе постоянного коэффициента квалификационного уровня работника; б) на основе постоянного и текущего коэффициентов квалификационного уровня, которые отражают его трудовой вклад в результаты работы коллектива. Во втором случае постоянный коэффициент устанавливается в соответствии с основными результатами труда работника с учетом его квалификации, производительности труда, отношения к работе, а текущий коэффициент учитывает особенности труда в данный период времени.

В ходе решения задачи распределение заработка между работниками фирмы будет происходить следующим образом:

1 Определяется сумма общих коэффициентов.

2 Определяется размер заработной платы, соответствующий коэффициенту, равному 1 (как отношение всех средств на заработную плату к суммарному общему коэффициенту).

3 Начисляется заработок каждому рабочему (п.2 * общий коэффициент).

Решение представить в виде таблицы 7:

Таблица 7 – Распределение заработной платы при бестарифной модели в фирме за месяц

Должность	Постоянный коэффициент	Текущий коэффициент	Общий коэффициент (гр.2+гр.3)	Заработная плата
1	2	3	4	5
1 Руководитель				
2 Специалист 1 ^й кат.				
3 Специалист 2 ^й кат.				
4 Специалист				
5 Рабочий А				
6 Рабочий Б				
Итого				

ЗАДАЧА 9

Начислить за май заработную плату работнику, который отработал сверх нормы: 2 мая – 5 часов в свой выходной день, а 7 мая – 3 часа сверх нормы работы этого дня. Должностной оклад работника 2850 грн. Норма рабочего времени в данном месяце 150 часов.

Переменная часть заработной платы включает такие элементы, как доплаты и надбавки. Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особыми условиями работы. По характеру выплат доплаты и надбавки делятся на компенсационные и стимулирующие. К компенсационным относятся доплаты:

- ✓ за работу в вечернее и ночное время;
- ✓ за сверхурочную работу;
- ✓ за работу в выходные и праздничные дни;
- ✓ за разъездной характер работы;
- ✓ несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- ✓ рабочим, выполняющим работы, уровень которых ниже присвоенного им тарифного разряда;
- ✓ при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника и.д.

К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату:

- ✓ за высокую квалификацию;
- ✓ за профессиональное мастерство;
- ✓ за работу с меньшей численностью работников; совмещение профессий (должностей);
- ✓ за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- ✓ бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы и т. д.

В ходе решения задачи определяется:

1. оклад работника за 1 час по норме в данном месяце;
2. доплата работнику за работу в праздничные дни, которая учитывает двойную оплату одного часа работы;
3. доплата за сверхурочную работу, которая оплачивается в первые два часа – в полуторном размере, а в последующие – в двойном;
4. вся зарплата работника за месяц как сумма оклада и доплат.

ЗАДАЧА 10

Исходя из приведенных в таблице 8 данных о плановой и фактической численности персонала на предприятии, определить отклонение фактической структуры кадров от плановой (по изменению удельного веса основных рабочих) и изменение производительности.

Таблица 8 – исходные данные

ППП	План	Факт
1. Рабочие	1920	2140
2. Специалисты	145	160
3. Служащие	90	96

4. МОП	35	32
5. Ученики	4	8

Структура персонала – это процентное соотношение различных категорий работающих. Чтобы проанализировать изменение в структуре ППП на предприятии, необходимо определить удельный вес каждой категории ППП в общей численности, которую принимают за 100%.

Расчеты производят по плану и фактически, затем определяют отклонения по удельному весу, по которым делают выводы об изменении структуры персонала и наметившихся тенденциях. При определении удельного веса общая численность ППП принимается за 100% и по плану, и фактически. Результаты расчетов заносят в таблицу 9:

Таблица 9 – результаты расчетов

Показатель	План	Факт	Отклон. +,-	Структура ППП (уд. вес, %)		Откл. По уд. весу в %
				План	Факт	

Изменение производительности определяется ее индексом, который представляет соотношение фактической и плановой производительности труда:

$$Ипт = ПТф/ПТпл, \quad ПТф = ВПф/Чф, \quad ПТпл = ВПпл/Чпл,$$

где $Ипт$ – индекс производительности труда,

$ПТф$ – выработка фактическая,

$ПТпл$ – выработка плановая.

Производительность измеряется выработкой и трудоемкостью. В данном случае можно использовать лишь выработку на одного работающего., которая равна отношению объема выпуска продукции к численности работающих. Предположим, что объем выпуска не изменяется, тогда, сделав определенные преобразования, получим:

$$Ипт = ПТф/ПТпл = (ВПф/Чф) : (ВПпл/Чпл) = ВПф/Чф \cdot Чпл/ВПпл = Чпл/Чф$$

ЗАДАЧА 11

Плановая и фактическая численность ППП на предприятии характеризуется данными, приведенными в таблице 10. Определить абсолютное и относительное отклонение фактической численности от плановой по категориям, а также структуру ППП. Исследовать изменение состава и структуры и дать рекомендации по совершенствованию кадровой политики.

Таблица 10 – исходные данные

ППП	План	Факт
Всего		
В том числе		
Рабочие	1880	1950
Специалисты	250	248
Служащие	140	145
МОП	80	83
Процент выполнения плана	105%	

Определение и анализ структуры проводятся аналогично примеру в задаче 10. Кроме того, в задаче необходимо определить, сколько потребуется предприятий рабочих для указанного в процентах выполнения плана. Для этого рассчитывается численность плановая, скорректированная на процент выполнения плана:

$$\text{Чпл.скор} = \text{Чпл} \cdot \text{Кв.пл}(\text{Процент в.пл}).$$

ЗАДАЧА 12

Плановая и фактическая численность ППП на предприятии характеризуются данными, приведенными в таблице 11. Определить абсолютное и относительное отклонение фактической численности от плановой по категориям, а также структуру ППП. Исследовать изменение состава и структуры и дать рекомендации по совершенствованию кадровой политики.

Таблица 11 – исходные данные

ППП	План	Факт
Всего		
В том числе		
Рабочие	1880	1950
Специалисты	250	248
Служащие	140	145
МОП	80	83
Процент выполнения плана	110%	

Определение и анализ структуры проводятся аналогично примеру в задаче 10. Кроме того, в задаче необходимо определить экономию рабочей силы, а также рост производительности труда.

При увеличении объема производства численность отдельных категорий промышленно-производственного персонала (обслуживающие рабочие, служащие и др.) растет в меньшей степени, чем объем производства. В связи с этим создается экономия рабочей силы и происходит рост производительности труда в расчете на весь персонал предприятия.

Экономия рабочей силы рассчитывается по формуле

$$\text{Эк} = (\text{Чр(баз)} \cdot \text{М})/100 - (\text{Чр(баз)} \cdot \text{Чр})/100,$$

Где Чр(баз) – численность той или иной категории персонала в базисном периоде;

М – процент роста объема производства;

Чр – процент роста численности этой группы работников.

Рост производительности труда определяется по формуле

$$\text{Пт} = [\text{Эк}/(\text{Чр(баз)} - \text{Эк})] \cdot \text{Уд(отч)},$$

Где Чр(баз) – численность рабочих базисная;

Уд(отч) – удельный вес обслуживающих рабочих в общей численности персонала в отчетном периоде.

ЗАДАЧА 13

На предприятии имеется 2000 единиц стандартного оборудования, в том числе 400 автоматических и полуавтоматических станков. Предприятие работает в 2 смены, нормы обслуживания следующие (таблица 12).

Таблица 12

Специальность	Объект обслуживания	Типовая норма обслуживания, чел. в смену
Слесарь-ремонтник	Стандартное оборудование	200 единиц
Смазчик	Стандартное оборудование	350 единиц
Наладчик	Автоматы и полуавтоматы	12 станков

Определить численность рабочих по нормам обслуживания, а также эффективный фонд рабочего времени в часах. Баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего по предприятию следующий (таблица 13).

Таблица 13

Элементы рабочего времени	План	Факт
1 Календарное время, дней	365	365
2 Выходные и праздничные дни	100	100
3 Номинальное время, дней	265	265
В том числе:		
Очередные и дополнительные отпуска	19,5	19,5
Отпуска, связанные с родами	0,9	0,8
Выполнение государственных и общественных обязанностей	1,8	1,8
По болезни	9,2	9,7
По разрешению администрации	1,6	1,8
Целодневные простои	1	0,5
Прогулы	0,1	0,1
4 Фактически используемое время, дней		
5 Установленная продолжительность рабочего дня, ч.:		
Льготные часы подросткам	7,7	7,7
Внутрисменные простои	0,02	0,01
Внутрисменные простои	-	0,2
6 Фактическая продолжительность дня, ч.		
7 Эффективный фонд рабочего времени, ч.		

Календарный фонд рабочего времени равен числу календарных дней планового периода, **номинальный фонд** равен количеству рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течение планового периода, равен календарному за вычетом нерабочих дней. **Реальный фонд** – это фактически используемое время, равен номинальному за вычетом неявок на работу по разным причинам. **Эффективный фонд** времени рассчитывается по формуле

Фонд(эф) = Фактическая продолжительность дня*Реальный фонд времени.

Численность рабочих рассчитывается по нормам обслуживания:

$$Ч_{пл} = [(O \cdot C) / N_o] K_{сп},$$

Где O – число единиц оборудования;

C – количество смен;

N_o – норма обслуживания, которая показывает, сколько единиц оборудования может обслужить один рабочий;

$K_{сп}$ – коэффициент приведения явочной численности к списочной (в прерывных производствах определяется отношением номинального времени к реальному).

ЗАДАЧА 14

Рассчитать численность административно-управленческого персонала с помощью формулы Розенкранца. Исходные данные в таблице 14.

Таблица 14 – Исходные данные

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению вида работ	Время, необходимое на выполнение действия, ч
А	500	1
Б	3000	0,5
В	300	3
Месячный фонд времени одного сотрудника согласно контракту, ч		170
Коэффициент затрат времени на дополнительные работы		1,3
Коэффициент затрат времени на отдых сотрудников		1,12
Коэффициент пересчета численности		1,1
Время, выделяемое на различные работы, не учтенное в плановых расчетах, ч		150
Фактическая численность подразделения, чел.		31

Формула Розенкранца служит для проверки соответствия фактической численности необходимой, которая задается загрузкой данного подразделения или предприятия в целом:

$$Ч = (\sum m_i t_i / T) K_{н.р.в} + t_p / T K_{н.р.в} / K_{ф.р.в},$$

где $Ч$ – численность административно-управленческого персонала определенной профессии, специальности, подразделения и т.п.;

n – количество видов организационно-управленческих работ, определяющих загрузку данной категории специалистов;

m_i – среднее количество действий (расчетов, обработки заказов, переговоров и т.п.) в рамках i –го организационно-управленческого вида работ за установленный промежуток времени;

t_i – время, необходимое для выполнения единицы работ в рамках i –го организационно-управленческого вида работ;

T – рабочее время специалиста согласно трудовому договору (контракту) за соответствующий промежуток календарного времени, принятый в расчетах;
 $K_{н.р.в}$ – коэффициент необходимого распределения времени;
 $K_{ф.р.в}$ – коэффициент фактического распределения времени;
 t_p – время на различные работы, которые невозможно учесть в предварительных (плановых) расчетах.

Коэффициент необходимого распределения времени рассчитывается следующим образом:

$$K_{н.р.в} = K_{д.р} K_o K_{п},$$

где $K_{д.р}$ – коэффициент, учитывающий затраты на дополнительные работы, заранее не учтенные во времени;

K_o – коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников в течение рабочего дня;

$K_{п}$ – коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

Коэффициент фактического распределения времени $K_{ф.р.в}$ определяется отношением общего фонда рабочего времени какого-либо подразделения к времени, рассчитанному как $(\sum m_i t_i / T)$.

ЗАДАЧА 15

Часовая тарифная ставка рабочего 8^{-го} разряда для машиностроительного предприятия равна 8,30 грн.

а) Рассчитать абсолютные размеры часовых доплат за тяжелые условия труда.

б) Рассчитать размер доплат, если финансовые возможности предприятия при росте тарифных условий труда на 60% диктуют необходимость сохранения прежних гарантий выплат за тяжелые условия труда.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, установлены доплаты в размерах 4, 8, 12% тарифной ставки присвоенного разряда, а на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 16, 20, 24%.

В коллективном договоре можно предусмотреть другой вариант таких выплат, если финансовые возможности предприятия не позволяют ему поднять их уровень.

Размер доплат в данном случае рассчитывается по формуле

$$D_n = (D_b \cdot 100) / (100 + T),$$

где D_n , D_b – размеры доплат за условия труда, % к тарифной ставке присвоенного работнику разряда, соответственно при новых и ранее действовавших (минимально гарантируемых) тарифных ставках;

T – прирост тарифных ставок и окладов работников предприятия по сравнению с ранее действовавшими (минимально гарантируемыми) тарифными ставками и окладами, %.

ЗАДАЧА 16

Рассчитать среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку рабочих по плану и фактическую за отчетный год и определить выполнение плана по каждому показателю на основе данных, приведенных в таблице 15. Кроме того, определить влияние трудовых факторов на выполнение плана по объему выпуска

продукции. Объяснить причину различных уровней выполнения плана по среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработке рабочих.

Таблица 15 – исходные данные

Варианты Показатели	1		2	
	База	Отчет	База	Отчет
1 Валовая продукция, тыс. грн.	6892	4348	7735	7941
2 Число рабочих	225	304	959	900
3 Отработано за год:				
тыс. чел.-дней	58500	72960	220,6	198
тыс. чел.-ч.	426200	535900	1721	1485

Продолжение таблицы 15

Варианты Показатели	3		4	
	База	Отчет	База	Отчет
1 Валовая продукция, тыс. грн.	8225	9350	8225	9350
2 Число рабочих	300	250	300	250
3 Отработано за год:				
тыс. чел.-дней	75	63,75	75	63,75
тыс. чел.-ч.	546	464,1	546	464,1

Продолжение таблицы 15

Варианты Показатели	5		6	
	База	Отчет	База	Отчет
1 Валовая продукция, тыс. грн.	4345	3920	4345	3920
2 Число рабочих	400	432	400	432
3 Отработано за год:				
тыс. чел.-дней	108	114,48	108	114,48
тыс. чел.-ч.	788,4	914,7	788,4	914,7

В ходе решения задачи определяется:

- 1 Среднегодовая выработка как отношение выпуска продукции к численности работающих. Она зависит от среднего количества дней, отработанных одним рабочим, и от средней продолжительности рабочего дня, т. е. учитывает целодневные и внутрисменные потери времени.
- 2 Среднедневная выработка как отношение выпуска продукции к общему количеству дней, отработанных всеми рабочими, или как отношение среднегодовой выработки к среднему количеству дней, отработанных одним рабочим за анализируемый период – год. Она зависит от средней продолжительности рабочего дня, т. е. учитывает внутрисменные потери времени.

- 3 Среднечасовая выработка рассчитывается как отношение выпуска продукции к общему количеству часов, отработанных всеми работающими за анализируемый период, т. е. к фонду рабочего времени.

Анализ влияния факторов (факторный анализ) проводится способом абсолютных разниц. Его алгоритм заключается в следующем:

- 1 Первый шаг анализа – нахождение мультипликативной факторной модели.
- 2 Логически используя взаимосвязь показателей, определяют влияющие факторы.
- 3 Проводят ранжирование показателей (сначала определяют и анализируют количественные показатели, затем – качественные).
- 4 Абсолютное отклонение по анализируемому фактору умножают на абсолютные значения сопряженных факторов, причем, если фактор еще не анализировался, его абсолютное значение берется на плановом (базовом) уровне, а если анализировался – на фактическом уровне.
- 5 После факторного анализа необходимо сделать проверку: сумма отклонений по всем анализируемым факторам должна быть равной отклонению результирующего фактора. Если проверка показывает верный результат, необходимо сделать обобщающий вывод о внутрипроизводственных резервах улучшения использования трудовых ресурсов с целью повышения эффективности производства.

Пример: Пусть имеется результирующая функция Y и факторы a, B, C , оказывающие влияние на эту функцию таблица 16

Показатели (факторы)	Начальный период (база)	Конечный период (отчет)	Отклонение(абс. разница) +,-
Результирующая функция Y	Y_0	Y_1	$Y_1 - Y_0$
Фактор a	a_0	a_1	$a_1 - a_0$
Фактор B	B_0	B_1	$B_1 - B_0$
Фактор C	C_0	C_1	$C_1 - C_0$

- 1 Мультипликативная факторная модель: $Y = a \cdot B \cdot C$.
- 2 влияние изменения первого фактора : $Y_a = (a_1 - a_0) \cdot B_1 \cdot C_1$.
- 3 влияние изменения второго фактора: $Y_B = a_0 \cdot (B_1 - B_0) \cdot C_1$.
- 4 влияние изменения третьего фактора: $Y_C = a_0 \cdot B_0 \cdot (C_1 - C_0)$.
- 5 проверка: $Y = Y_1 - Y_0 = Y_a + Y_B + Y_C$.

ЗАДАЧА 17

На основании данных, приведенных в таблице, определить выполнение плана по среднечасовой, среднедневной и среднегодовой заработной плате рабочих, объяснить причину различия этих показателей и провести факторный анализ их влияния на соответствующие фонды заработной платы рабочих.

Таблица 17 – исходные данные

Варианты	7		8	
Показатели	План	Факт	План	Факт
Фонд часовой з/п рабочих, тыс.грн.	654	686	724	835
Фонд дневной з/п рабочих, тыс. грн.	672	704	756	866
Фонд годовой з/п рабочих, тыс. грн.	720	757	794	924
Отработано рабочими, тыс. чел. ч	877	914	923	969
Отработано рабочими тыс. чел. дней	129	135	135	156
Среднесписочное число рабочих	480	492	520	490

9		10		11		12	
План	Факт	План	Факт	План	Факт	План	Факт
426	546	654	725	664	696	648	699
530	586	686	705	682	714	693	720
584	620	732	783	730	767	744	788
620	735	899	914	887	924	920	992
130	158	129	144	139	145	225	254
248	248	480	492	490	502	720	820

В ходе задачи определяются:

- 1 Среднечасовая заработная плата есть оплата труда рабочего за один отработанный человеко-час и равна отношению фонда часовой заработной платы рабочих к общему количеству отработанных человеко-часов. Это оплата за среднечасовую выработку, т.е. за фактически отработанное время или фактически выполненную работу.
- 2 Среднедневная заработная плата – есть оплата труда рабочего за один отработанный человеко-день и равна отношению фонда дневной заработной платы рабочих к общему количеству отработанных человеко-дней. Это оплата за среднедневную выработку, поэтому зависит от фактической продолжительности рабочего дня и внутрисменных потерь рабочего времени.
- 3 Среднегодовая заработная плата это оплата труда, приходящаяся на одного рабочего, определяется как отношение фонда годовой зарплаты рабочих к среднесписочной численности рабочих. Она соответствует среднегодовой выработке рабочих и зависит от целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени т. е. от эффективного использования бюджета времени одного рабочего.

Факторный анализ влияния среднечасовой, среднедневной и среднегодовой заработной платы на соответствующие фонды оплаты труда проводят согласно методике, указанной в задаче 16.

ЗАДАЧА 18

Изучить использование годового фонда рабочего времени в торговом предприятии за отчетный период. Сделать выводы и разработать рекомендации по его улучшению. Исходные данные – в таблице 18.

Таблица 18 – исходные данные

Варианты	13					
	На одного работника			На всех работников		
	Показатели	Базисный год	Отчетный год		Базисный год	Отчетный год
План			Факт	План		Факт
1 Календарное число дней в году	365	365	365			
2 Выходные и праздничные дни	114	112	112			
3 Невыходы на работу, всего	32	33	32			
В том числе						
очередные отпуска	24	24	26			
по болезни	6	7	5			
неявки, разрешенные администрацией	2	2	1			
4 Прогулы и целодневные простои	1	-	2			
5 Среднесписочная численность работников, ед.				17,5	20	18
6 Отработано одним работником в среднем, чел.-ч.	1805	1872	1792			
7 Оборот розничной торговли, т. грн.				18100	18600	18960

Продолжение таблицы 18

14						15					
365	365	365				366	366	366			
113	111	111				114	113	113			
33	32	33				30	31	31			
24	24	26				23	24	26			
5	7	3				7	6	5			
1	3	1				1	1	1			
-	2	1				1	-	-			
			18	19	17				16	15	17
1800	1850	1780				1807	1870	1800			
			18000	19000	18500				19100	19000	18500

Продолжение таблицы 18

16						17					
365	365	365				365	365	365			
113	114	112				112	111	111			
33	32	33				33	33	32			
24	26	24				26	26	24			
10	7	6				6	7	5			
2	2	2				1	2	1			
1	-	2				-	-	1			
			20	19	21				18	19	17
1900	1960	1790				1800	1870	1792			
			19100	18900	18500				19050	18900	18590

Продолжение таблицы 18

18					
366	366	366			
114	112	113			
33	32	33			
24	24	25			
5	5	5			
1	2	1			
-	1	1			
			17.5	19	19
1890	1870	1852			
			19100	18800	18500

Производительность труда на предприятии во многом определяется нормой рабочего времени, которое служит мерой оценки затрат труда. **Рабочее время** – это законодательно установленная мера продолжительности участия работника в трудовой деятельности.

В ходе задачи необходимо определить:

- 1 Календарный фонд рабочего времени, который определяется как произведение числа календарных дней периода и среднесписочной численности работников.

2 Табельный фонд рабочего времени, который определяется по формуле

$$Тф = К - В - П,$$

где Тф – табельный фонд рабочего времени;

К – календарный фонд рабочего времени;

В – число выходных дней в году всех работников;

П – число праздничных дней в году всех работников.

3 Явочный фонд рабочего времени, который определяется по формуле

$$Яф = Мф - Н,$$

где Яф – явочный фонд рабочего времени,

Мф – максимально возможный фонд рабочего времени, Мф равен табельному фонду времени за вычетом очередных отпусков работников;

Н – неявки работников по различным причинам.

4 Фактически отработанный фонд времени

$$Ф = Яф - Рп,$$

где Рп – целодневные простои.

5 Среднедневную производительность труда, которая определяется как отношение объема розничной торговли, тыс. грн., к фактическому фонду рабочего времени.

6 Среднечасовую производительность труда, тыс. грн., (объем розничной торговли / среднесписочное число работающих /отработано одним работником человеко-ч.)

Факторный анализ использования годового фонда рабочего времени на выпуск продукции (оборот розничной торговли) проводят согласно методике, указанной в задаче 16.

ЗАДАЧА 19

Изучить влияние факторов, указанных в таблице 19, на изменение производительности труда работников предприятия АВС за отчетный год.

Таблица 19 – Данные для факторного анализа производительности труда работников АВС за отчетный период

Вариант	19		20	
	Базисный год	Отчетный год	База	Отчет
1 Годовая выработка одного работника, тыс. грн	1030	1050	1123	1090
2 Удельный вес работников основного производства, %	57	51	56	54
3 Среднее число дней, отработанных одним рабочим основного производства	219	218	217	220
4 Продолжительность рабочего дня, ч.	8,0	7,9	7,9	7,8

Продолжение таблицы 19

21		22		23		24	
База	Отчет	База	Отчет	База	Отчет	База	Отчет
1030	1056	1100	11090	1000	1050	1034	1000
61	58	59	56	56	60	58	54
219	220	221	220	218	217	219	218
8	7,8	7,9	7,6	7,8	7,5	8,0	7,8

Факторный анализ производительности труда изучает показатели, оказавшие непосредственное влияние на ее изменение. Например, можно изучить влияние доли работников, занятых в производстве, числа отработанных дней, продолжительности рабочего дня и часовой производительности труда на изменение производительности труда работника за конкретный период. Для этого нужно определить форму взаимосвязи указанных факторов. Она может выглядеть следующим образом:

$$П = (У \cdot Д \cdot Тсм \cdot Пч) / 100\%,$$

где П – производительность труда;

У – индекс удельного веса работников, занятых в производстве, в общей численности работников;

Д – среднее число дней, отработанных одним работником производства;

Тсм – часовая продолжительность смены;

Пч – часовая производительность труда работников, занятых в производстве.

Для решения задачи необходимо определить часовую производительность труда работника основного производства .

Порядок проведения факторного анализа указан в задаче 16.

ЗАДАЧА 20

Провести факторный анализ использования средств фонда заработной платы по данным таблицы 20.

Таблица 20 – Данные для факторного анализа использования средств на оплату труда на предприятии за год, тыс. грн.

Варианты Показатели	25		26	
	План	Факт	План	Факт
1 Объем работ	5260	5523	5300	5590
2 Относительная численность работников, чел.	65,3	66,7	64,0	66,9
3 Производительность труда	80,6	82,8	79	81
4 Фонд заработной платы	130,5	135,7	129	135
5 Средняя зарплата				

27		28		29		30	
База	Отчет	База	Отчет	База	Отчет	База	Отчет
5200	5500	4920	5060	5300	5090	5400	5100
60	66	65,4	67	64,3	64	64	66
80	82	90	92	79	82	79,2	80
150	130	136	132	130	134	135	130
1,9	2,0	2,1	2,2	1,89	2,3	2,0	1,9

В факторном анализе расчет фонда заработной платы (Фз) выполняется по формулам:

$$1) \Phi_z = Ч * З; \quad 2) \Phi_z = (О/П)/З,$$

где Ч – численность работников,
 П – производительность труда,
 З – средняя заработная плата,
 О – объем производства.

Порядок проведения факторного анализа указан в задаче 16.

Пример решения задачи

Изучить влияние факторов, указанных в таблице 21, на изменение производительности труда работников предприятия АВС за отчетный год.

Таблица 21 – Данные для факторного анализа производительности труда работников предприятия за отчетный период

Показатели	База	Отчет	Откл. +, –	Откл., %
1 Годовая выработка одного работника, тыс. грн.	1034,2	1053,2	+19,1	+1,83
2 Удельный вес работников основного производства, %	58	51,6	– 6,4	– 11,03
3. среднее число дней, отработанных работником основного производства	218	219	+ 1	+ 0,45
4 Продолжительность рабочего дня, ч.	7,8	7,9	+ 0,1	+ 1,28
5 Часовая производительность труда работника основного производства	1,0486	1,18	+ 0,1314	+ 12,5

Расчет:

1 Часовая производительность труда работника основного производства определяется следующим образом:

а) базисного года – $1034,2 : 58 : 218 : 7,8 * 100 = 1,0486$ тыс. грн;

б) отчетного года – $1053,3 : 51,6 : 219 : 7,9 * 100 = 1,18$ тыс. грн.

2 Уменьшение доли работников основного производства привело к снижению производительности труда на 114,1 тыс. грн:

$$((-6,4) * 218 * 7,8 * 1,0486)/100 = - 114,1 \text{ тыс. грн.}$$

3 Увеличение числа отработанных дней в году привело к росту производительности труда на 4,22 тыс. грн:

$$(51,6 * 7,8 * 1,0486)/100 = 4,22 \text{ тыс. грн.}$$

4 Увеличение продолжительности рабочего дня привело к росту производительности труда на 11,85 тыс. грн:

$$(0,1 * 51,6 * 219 * 1,0486)/100 = 11,85 \text{ тыс. грн.}$$

5 Благодаря увеличению часовой производительности (выработки) достигнут рост производительности труда на 117,21 тыс. грн:

$$(0,1314 * 51,6 * 219 * 7,9)/100 = 117,3 \text{ тыс. грн.}$$

6 Проверка: влияние всех факторов на рост производительности труда составило:

$$4,22 + 11,85 + 117,3 + (- 114,1) = 19,27 \text{ тыс. грн.}$$

Вывод: Анализ данных таблицы позволяет определить влияние выбранных нами факторов на изменение производительности труда работников за год.

Положительное влияние на рост годовой производительности труда оказали факторы:

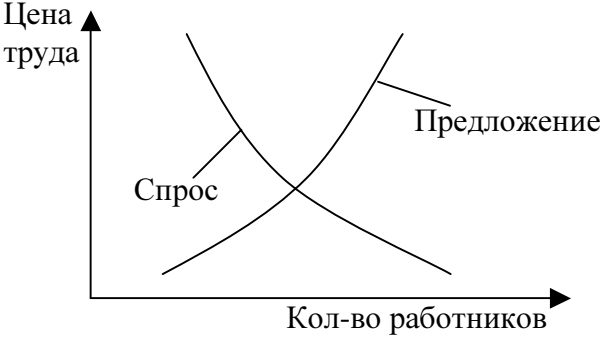
- а) увеличение числа рабочих дней в году;
- б) увеличение продолжительности рабочего дня;
- в) увеличение часовой выработки рабочего.

Отрицательное влияние на изменение производительности труда оказалс уменьшение доли работников основного производства в общей численности работников предприятия.

5 ПЕРЕЧЕНЬ ТЕСТОВ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Вариант	Тест
1	Экономика труда изучает: а) экономический аспект поведения работника при выполнении им должностных обязанностей; б) функции человеческого организма в процессе труда; в) функциональную деятельность администрации предприятия в коллективе; г) стоимостные оценки процесса труда и эффективность применяемых систем мотивации труда.
2	Персонал предприятия – это: а) часть трудоспособного населения, которая в соответствии со своим возрастом, физическими и интеллектуальными данными соответствует какой-либо сфере деятельности; б) совокупность постоянных работников, которые получили необходимую профессиональную подготовку и имеют опыт практической деятельности; в) работники, непосредственно связанные с организацией производства продукции.
3	Стабильность персонала определяется: а) отношением количества уволенных к среднесписочной численности; б) отношением суммы лет работы всего персонала к среднесписочной численности; в) отношением явочной численности к списочной численности.
4	Трудотовар – это: а) совокупность способностей человека, необходимых для осуществления процесса труда; б) рабочая сила, продаваемая на рынке труда; в) результат процесса труда, несущий в себе потребительную и меновую стоимость.
5	Скрытая безработица характеризуется: а) экономическим спадом, когда работодатели из-за уменьшения спроса вынуждены сокращать численность работников; б) работник соглашается на работу в условиях неполной занятости; в) работник не желает трудиться за предлагаемую ему з/пл., ожидая более подходящую работу.
6	Повышение уровня безработицы может быть вызвано: а) увеличением потока из занятых в экономически неактивное население; б) увеличением потока из безработных в экономически неактивное население; в) сокращением потока из экономически неактивного населения в безработные; г) увеличением потока из безработных в занятые.

7	<p>Эффективная з/пл. приводит:</p> <p>а) к возникновению добровольной безработицы;</p> <p>б) к возникновению фрикционной безработицы;</p> <p>в) к возникновению вынужденной безработицы;</p> <p>г) к снижению естественного уровня безработицы.</p>
8	<p>Необходимое количество работников с учетом числа рабочих мест и нормы времени их работы называется:</p> <p>а) общей численностью работников;</p> <p>б) списочной численностью;</p> <p>в) среднесписочной численностью;</p> <p>г) явочной численностью.</p>
9	<p>Производительность труда – это:</p> <p>а) показатель среднего объема продукта труда работника на единицу всех затраченных средств;</p> <p>б) показатель затрат живого труда, выраженных в рабочем времени на единицу продукта труда;</p> <p>в) степень объема продукта труда с учетом качества труда на единицу трудозатрат.</p>
10	<p>Кооперирование и специализация относятся:</p> <p>а) к организационным факторам повышения производительности труда;</p> <p>б) к экономическим факторам;</p> <p>в) к социальным факторам;</p> <p>г) к психологическим факторам.</p>
11	<p>К рыночным факторам, влияющим на ставку з/платы и конъюнктуру рынка труда относятся:</p> <p>а) эластичность спроса на труд по цене;</p> <p>б) взаимозаменяемость ресурсов;</p> <p>в) государственное регулирование занятости;</p> <p>г) механизм договорного регулирования при заключении трудовых отношений;</p> <p>д) полезность ресурса труда для предпринимателя.</p>
12	<p>Какой из принципов з/пл. связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей:</p> <p>а) обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;</p> <p>б) равная оплата за равный труд;</p> <p>в) повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.</p>
13	<p>Для установления заработка вспомогательным рабочим применяется:</p> <p>а) прямая сдельная система оплаты труда;</p> <p>б) косвенно-сдельная система оплаты труда;</p> <p>в) аккордно-сдельная система оплаты труда;</p> <p>г) повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием.</p>

14	<p>Фотография рабочего дня – это:</p> <p>а) статистический способ получения средних данных о фактической загруженности рабочих и оборудования;</p> <p>б) метод изучения затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат времени;</p> <p>в) метод изучения трудовых операций путем наблюдения и измерения затрат на выполнение отдельных элементов.</p>
15	<p>Какое из перечисленных положений является характеристикой совершенно конкурентного рынка труда:</p> <p>а) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;</p> <p>б) поведение фирм влияет на определение уровня заработной платы;</p> <p>в) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации и видам деятельности;</p> <p>г) получение информации требует больших издержек.</p>
16	<p>На внутренних рынках труда продвижение работника по служебной лестнице обусловлено в основном:</p> <p>а) способностями;</p> <p>б) желанием выполнять работу за более низкую заработную плату;</p> <p>в) стажем работы на данной фирме;</p> <p>г) возрастом.</p>
17	<p>Внутренние рынки образуются тогда, когда:</p> <p>а) работникам не требуется специфическая для фирмы профессиональная подготовка;</p> <p>б) существуют значительные издержки работодателя, связанные с текучестью кадров;</p> <p>в) издержки на наём работников не велики;</p> <p>г) используемая технология требует применения только высоко квалифицированного труда.</p>
18	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Уменьшение рождаемости:</p> <p>а) сдвинет кривую спроса вправо;</p> <p>б) перенесет кривую предложения влево;</p> <p>в) передвинет кривую предложения вверх.</p>

19	<p>Трудовые показатели уровня выработки рассчитываются с использованием:</p> <p>а) объема продукции в физ. единицах;</p> <p>б) объема продукции в нормо-часах;</p> <p>в) объема продаж в денежных единицах.</p>
20	<p>Общий прирост производительности труда в расчетном периоде относительно базового определяется по формуле:</p> <p>а) прирост ПТ = $(E_c * 100) / (Ч_{яв} + E_c)$;</p> <p>б) прирост ПТ = $(-E_c * 100) / (Ч_{яв} + E_c)$;</p> <p>в) прирост ПТ = $(-E_c * 100) / (Ч_{сп} + E_c)$.</p>
21	<p>Трудовые ресурсы – это:</p> <p>а) часть трудоспособного населения, которая в соответствии со своим возрастом, физическими и интеллектуальными данными соответствует какой-либо сфере деятельности;</p> <p>б) та часть населения, которая работает в какой-либо сфере деятельности;</p> <p>в) та часть населения, которая может быть привлечена к труду в перспективный период.</p>
22	<p>Профессия это:</p> <p>а) совокупность специальных знаний и практических навыков, которые определяют степень подготовки работника к выполнению профессиональных функций определенной сложности.</p> <p>б) вид трудовой деятельности, осуществление которой требует соответствующего комплекса знаний и практических навыков;</p> <p>в) верны ответы а) и б).</p>
23	<p>Выработка определяется как:</p> <p>а) отношение объема выпущенной продукции к трудозатратам в часах;</p> <p>б) отношение трудозатрат в часах к объему выпущенной продукции;</p> <p>в) отношение объема выпущенной продукции к численности работающих на предприятии.</p>
24	<p>Списочная численность определяется по формуле:</p> <p>а) $Ч_{сп} = (Общая\ трудоемкость) / (Эффективный\ фонд\ времени * Кв.н.)$;</p> <p>б) $Ч_{сп} = (Общая\ трудоемкость) / (Номинальный\ фонд\ времени * Кв.н.)$;</p> <p>в) $Ч_{сп} = (общая\ трудоемкость) / (Эффективный\ фонд\ времени * К_{яв})$.</p>
25	<p>В зависимости от степени участия в производственной деятельности работники подразделяются:</p> <p>а) промышленный и непромышленный персонал;</p> <p>б) руководители и специалисты;</p> <p>в) рабочие, специалисты, служащие, руководители.</p>
26	<p>Прямой метод измерения производительности труда осуществляется с помощью расчета:</p> <p>а) выработки;</p> <p>б) трудоемкости;</p> <p>в) работоспособности.</p>

27	<p>Специалисты – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) работники, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей; а) работники, которые осуществляют подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание; в) работники, которые занимаются инженерно-техническими, экономическими расчетами, требующими специальных знаний.
28	<p>Квалификация – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) совокупность специальных знаний и практических навыков, которые определяют степень подготовки работника к выполнению профессиональных функций определенной сложности; б) вид трудовой деятельности, осуществление которой требует соответствующего комплекса знаний и практических навыков; в) разновидность трудовой деятельности в рамках профессии.
29	<p>Трудоемкость определяется как:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) отношение объема продаж к численности работающих; б) отношение объема продукции к трудозатратам в часах; в) трудозатраты в часах к объему продукции.
30	<p>Отношения трудоагентов подчиняются общим рыночным законам, в частности законам спроса и предложения. Закон предложения:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) чем выше избыточный спрос на труд, тем быстрее повышается заработная плата; б) чем выше избыточное предложение труда, тем быстрее повышается заработная плата; в) безработица увеличивается с ростом уровня цен; г) инфляция заработной платы ведет к увеличению безработицы.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Экономика и социология труда: Учебник для вузов - В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407с.
- 2 Владимирова Л.П. Экономика труда: Учеб. пособие - 2-е изд., перераб. и доп. – М.:Издательский Дом «Дашков и К», 2002.- 300с.
- 3 Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие - С.Ю.Рощин, Т.О. Разумова – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400с.
- 4 Афонин А.С.-Основы мотивации труда: Организационно-экономические аспекты :Учеб. пособие.- К.: МЗУУП, - 1994.- 304с.
- 5 Инновационный менеджмент: Учебник для вузов/ С.Д. Ильенкова, Л.М.Гохберг, С.Ю. Ягудин и др.; Под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997.-327с.

Методические указания к контрольной работе по курсу «Экономика труда»

(для студентов специальностей 7.050107, 7.050106, 7.050104, 7.050201
для дневной и заочной форм обучения)

Составитель

Черненко И.Н., ассист.

Ответственный за выпуск

Коваленко Г.А., доцент

Подп. в печ.

Формат 60x84 1/16

Ризогр. печать. Усл. печ. л. 2,5.

Уч.-изд. л. 1,81.

Тираж

Заказ №