

Министерство образования и науки Украины
ДОНБАССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНАЯ
АКАДЕМИЯ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

по изучению дисциплины
«Экономика труда и социально-трудовые отношения»

для студентов экономических специальностей
заочной формы обучения

Министерство образования и науки Украины
ДОНБАССКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНАЯ
АКАДЕМИЯ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

по изучению дисциплины
«Экономика труда и социально-трудовые отношения»

для студентов экономических специальностей
заочной формы обучения

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
«Экономика предприятия»
Протокол № от

Краматорск 2009

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ

Укладачі Н.Д. Дарченко, к.е.н., доцент,
І.І. Смирнова, к.е.н., ст. викл,
О.А. Кошова, асистент

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК
до вивчення дисципліни „Економіка праці та соціально-трудоі відносини”
для студентів економічних спеціальностей
заочної форми навчання

Затверджено
на засіданні кафедри ЕП
Протокол №
від

До друку прим.
Перший проректор ДДМА
А.М.Фесенко

КРАМАТОРСЬК 2009

УДК 331.1

Методическое пособие по изучению дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» студентами экономических специальностей заочной формы обучения / Сост.: Н.Д. Дарченко, И.И. Смирнова, О.А. Кошечая; Под. ред. А.Л. Еськова. — Краматорск: ДГМА, 2009. — 141 с.

В настоящей работе изложены необходимые теоретические сведения по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения», планы практических занятий, методические рекомендации по самостоятельному изучению дисциплины, а также критерии оценивания уровня знаний студентов заочной формы обучения.

Составители

Н.Д. Дарченко, к.э.н., доцент,
И.И. Смирнова, к.э.н., ст. препод.,
О.А. Кошечая, асс.

Отв. за выпуск

А.Л. Еськов, зав. каф., проф., д.э.н.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ПО ЛЕКЦИОННОМУ КУРСУ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»	7
Модуль 1. Формирование условий эффективного использования трудовых ресурсов	7
Тема 1. Труд как основа развития общества и фактор производства	7
1.1 Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»	7
1.2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	9
1.3 Производительность и эффективность труда	14
Тема 2. Социально-трудовые отношения на рынке труда	18
2.1 Социально-трудовые отношения как система	18
2.2. Социальное партнерство	22
2.3. Рынок труда и его регулирование	27
2.4. Социально-трудовые отношения занятости	31
Модуль 2. Мотивация повышения результативности трудовой деятельности	39
Тема 3. Сущность и принципы организации планирования и оплаты труда	39
3.1. Организация и нормирование труда	39
3.2. Политика доходов и оплата труда	44
3.3. Планирование труда	51
3.4. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда	60
Тема 4. Развитие и регулирование социально-трудовых отношений	63
4.1 Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствование социально-трудовых отношений	63
4.2 МОТ и ее влияния на развитие социально-трудовых отношений	65
ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО КУРСУ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»	69
Практическое занятие №1	69
Практическое занятие №2	73
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОГО ОТДЕЛЕНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»	79
МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»	88
Цель контрольной работы	88
Содержание контрольной работы	88
Общие требования к контрольной работе	88
Подбор литературы, статистической информации и других материалов	88
Изложение содержания контрольной работы	89
Рецензирование и защита контрольной работы	89
Выбор варианта контрольной работы	89
Перечень понятий, которым необходимо дать характеристику	92
Тесты	97
Задачи	115
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»	131
ЛИТЕРАТУРА	139

ВВЕДЕНИЕ

Цель преподавания дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" – формирование системы теоретических и прикладных знаний о категориях, понятиях, экономических закономерностях в области трудовых отношений, механизмах обеспечения производительности труда и развития социально-трудовых отношений.

В результате изучения дисциплины предусматривается рассмотрение таких вопросов:

- изучение социально-экономических вопросов, которые возникают на рынке труда и в социально трудовых отношениях в Украине;
- рассмотрение вопросов рационального использования человеческих ресурсов в общественном производстве;
- изучение проблем формирования и реализации политики государства из регуляции социально трудовых отношений;
- рассмотрение обеспечения занятости и социальной поддержки безработных;
- овладение практическими навыками построения оплаты труда для создания условий повышения производительности и эффективности труда;
- усовершенствование процессов управления трудовыми ресурсами для повышения эффективности использования трудового потенциала в обществе.

В результате изучения дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" специалист должен знать сущность процессов, которые происходят в социально трудовой сфере нашей страны:

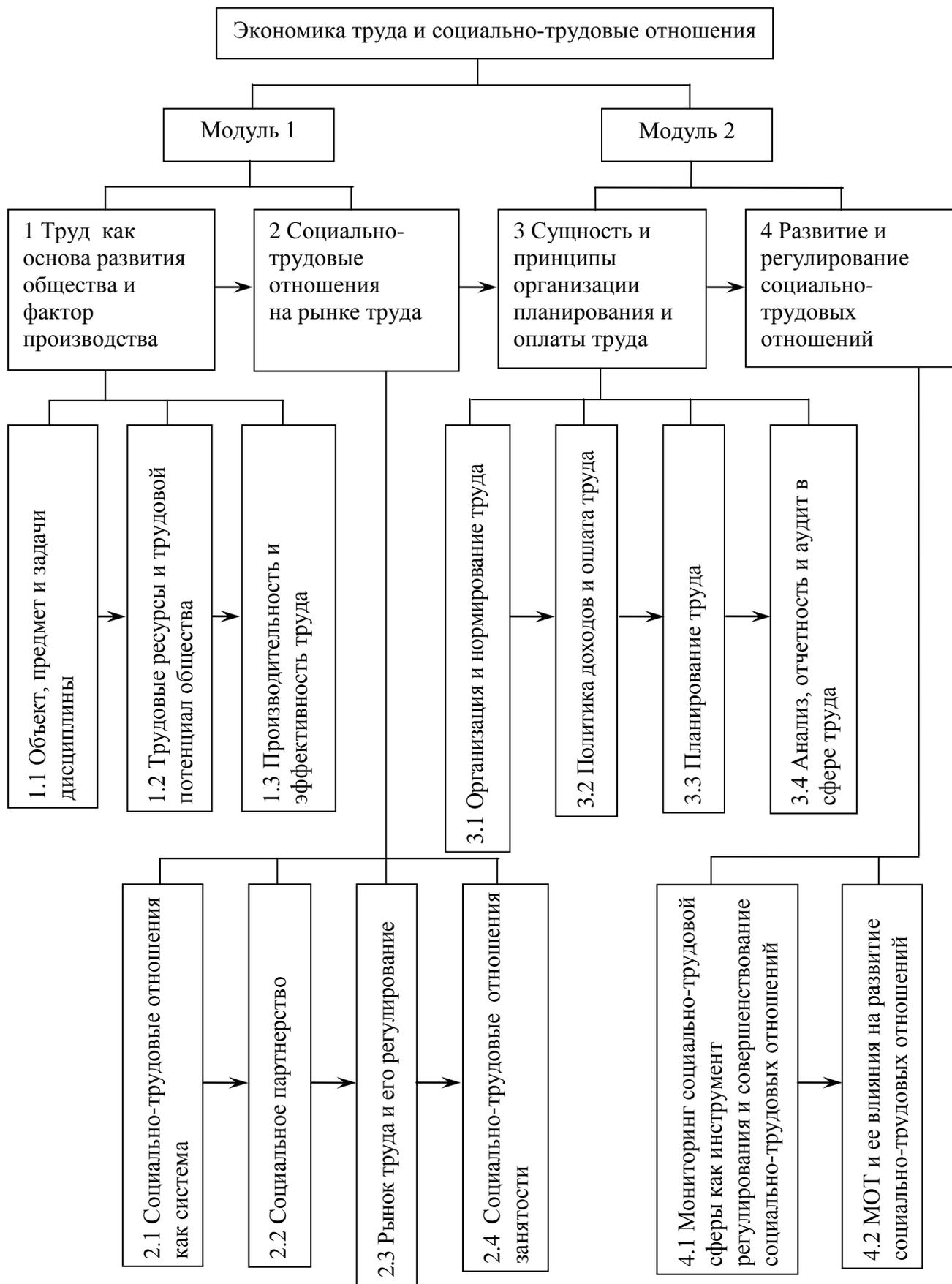
- изменения в сфере занятости;
- формирование и развитие системы новых социально-трудовых отношений;
- становление и функционирование рынка труда;
- современные подходы к управлению человеческими ресурсами;
- содержание и элементы организации труда, методы оценки ее эффективности и оплаты;
- место и роль Международной организации труда в регуляции социально трудовых отношений.

Специалист должен уметь на практическом уровне управлять трудом на макро- и микроуровни, то есть:

- владеть механизмами формирования и регуляции социально трудовых отношений в отрасли трудовых ресурсов, рынка труда и занятости, которые предусматривают формирование условий эффективного использования трудовых ресурсов;
- анализировать, оценивать состояние и разрабатывать мероприятия по повышению результативности трудовой деятельности с учетом особенностей трансформационной экономики и ее влияния на социально трудовые отношения;
- мотивировать и стимулировать эффективную деятельность трудовых ресурсов;
- обосновывать и применять соответствующие средства управления трудовыми процессами, а также производством, качественным составом и численностью работников и оплатой их труда.

Изучение курса базируется на знании законодательства Украины в отрасли труда, конвенций и рекомендаций МОТ, а также на таких дисциплинах, как «Экономика предприятия», «Общая социология», «Психология», «Производственный менеджмент» и тому подобное.

Изучение дисциплины "Экономика труда и социально-трудовые отношения" осуществляется по следующей структурно-логической схеме предоставления материала



ОПОРНЫЙ КОНСПЕКТ ПО ЛЕКЦИОННОМУ КУРСУ ДИСЦИПЛИНЫ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

Модуль 1. Формирование условий эффективного использования трудовых ресурсов

Тема 1. Труд как основа развития общества и фактор производства

1.1. Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

Экономика (греч. – умение вести хозяйство) – наука об объективных законах и категориях общественного производства, распределения, обмена и потребления; методы и формы организации и управления производством.

Экономика труда изучает стоимостные оценки процесса труда и эффективность применяемых систем мотивации труда.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Экономика труда и социально-трудовые отношения, как самостоятельная дисциплина, изучает закономерности и способы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов в процессе их функционирования.

Предметом ее изучения является его общественный труд, его организация и социально-экономические результаты и последствия, а также формы и методы практического использования законов проявления общественного труда в конкретном производстве. В этом аспекте дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения» связана и переплетается с рядом других отраслей экономической науки, например, с экономической теорией, организацией производства, экономикой предприятия, микроэкономикой, статистикой и др.

Труд – это:

сознательная целенаправленная созидательная деятельность,
приложение человеком умственных и физических усилий для получения полезного результата в удовлетворении своих материальных и духовных потребностей,
процесс преобразования ресурсов природы в ценности и блага, который осуществляется и управляется человеком под действием как внешних стимулов (экономических и административных), так и внутренних побуждений.

Процесс труда предполагает наличие: предмета труда, средств труда, технологии, самого труда как деятельности по приданию предмету труда необходимых человеку свойств.

Предметы труда – это все то, на что направлен труд, что претерпевает изменения для приобретения полезных свойств и удовлетворения тем самым человеческих потребностей. Предметом труда является вещество природы, на которое человек целенаправленно воздействует с помощью средств труда. Предметы труда в том случае образуют материальную основу продукта. В этом случае они называются основными материалами, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то – вспомогательными материалами. К предметам труда относится все то, что добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.

Средства труда – это то, при помощи чего человек воздействует на предметы труда. К средствам труда относятся орудия труда и рабочее место, при наличии и с помощью которых человек воздействует на предметы труда, превращая их в нужный продукт для потребления.

Средства производства – это совокупность средств и предметов труда.

Именно развитие средств и предметов труда определило возникновение трех исторических эпох:

Доиндустриальную – длившуюся тысячелетия, характерным для этой эпохи является ручное производство;

Индустриальную – длившуюся столетия (вторая половина XIX и первая половина XX века). Для этой эпохи характерно зарождение, развитие и совершенствование крупного машинного производства;

постиндустриальную – (вторая половина XX и ...). Развитие производственных сил этой эпохи характеризуется электронизацией производства, комплексной автоматизацией, развитием биотехнологий обработки новых материалов. Характерной чертой периода становится всеохватывающая информатизация общества.

Технология – это способ воздействия на предметы труда, порядок использования орудий труда.

Процесс труда - явление сложное и многоаспектное. Основными формами его проявления выступают:

Затраты человеческой энергии – психофизиологическая сторона трудовой деятельности – определяется степенью тяжести труда и уровнем нервно-психологической напряженности, они формируют такие состояния как утомление и усталость. От уровня затрат человеческой энергии зависит работоспособность, здоровье человека и его развитие.

Взаимодействие работника со средствами производства – организационно-технологический аспект трудовой деятельности – определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью его механизации и автоматизации, совершенством технологии, организацией рабочего места, квалификацией работника, его опытом, применяемыми им приемами и методами труда.

Производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным) – определяет организационно-экономическую сторону трудовой деятельности.

Современный труд характеризуется следующими особенностями:

1. Возрастание интеллектуального потенциала процесса труда. Это проявляется в усилении роли умственного труда, росте сознательного и ответственного отношения работника к продукту своего труда.

2. Увеличение доли овеществленной части трудовых затрат. Увеличение удельного веса затрат, связанных с основным капиталом, т. е. средствами труда, и являющихся результатами достижений научно-технического прогресса при ограниченных мышечных возможностях человеческого организма служит решающим фактором роста производительности труда.

3. Возрастание значения социального аспекта процесса труда. В настоящее время существенными факторами роста производительности труда считаются не только повышение квалификации работника или уровня механизация его труда, но и состояние его здоровья, настроение, отношения в семье, коллективе и обществе. В развитом обществе эта социальная сторона трудовых отношений, существенно дополняя материальные стимулы труда, зачастую имеет для работника большее значение. В социальном аспекте труда происходит заметный сдвиг в пользу гуманизации труда. Это, как правило, качественно иная атмосфера труда, отражающая спланированное единение на основе выбранных стратегических целей деятельности и демократизацию отношений в коллективе. В трудовых отношениях больше внимания стало уделяться вопросам качества жизни. Под ними понимаются условия существования человека обеспеченность материальными благами, безопасность, медицинская помощь, образование и развитие способностей состояние природной среды, социальные отношения, включая права человека.

Как самостоятельной экономической категории труду свойственны количественные и качественные характеристики.

Количественная характеристика труда состоит в том, что он является расходом определенного объема энергии. С экономической точки зрения количественная

характеристика труда проявляется в таких понятиях, как численность, продолжительность рабочего дня, трудоемкость, интенсивность труда и т.д.

Качественная характеристика труда проявляется в таких понятиях и категориях, как сложность работы, профессиональная специфика, качество конечных результатов труда (продукции, услуг), эффективность израсходованного труда, ответственность за трудовую деятельность и т.д.

Исходя из отмеченного, особенности труда как объекту исследования заключаются в следующем:

- труд - это деятельность людей из создания благ и услуг, которая должна быть эффективной и рационально организованной;

- труд является одним из главных условий жизнедеятельности не только отдельного человека, но и любого предприятия или учреждения, а также общества в целом;

- в процессе труда формируется система социально трудовых отношений, которые составляют стержень общественных отношений на уровне экономики в целом, на уровне региона, предприятия, микро коллективу.

С этой точки зрения определяется и роль экономики труда и социально трудовых отношений как отрасли экономической науки, которая изучает закономерности и способы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов в процессе их функционирования.

1.2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Человеческие ресурсы – специфический и важнейший из всех видов экономических ресурсов. Как фактор экономического развития человеческие ресурсы – это работники, которые имеют определенные профессиональные навыки и знания и могут использовать их в трудовом процессе.

Население – это совокупность людей, проживающих на определенной территории.

Как на момент переписи населения, так и на другое определенное время на территории данного государства добровольно или вынужденно, на законных или незаконных основаниях, наряду с его гражданами, могут находиться (временно пребывать, временно или постоянно проживать):

- лица с двойным гражданством (бипатриды),
- иностранцы, представленные:
 - = лицами, принадлежащими к гражданству иностранных государств, т.е. подданные других стран и
 - = лицами без гражданства той страны, в которой они находятся, иначе говоря апатридами (апатриды [греч. а..., не..., без...+ patris (patridos) родина] – лица, утратившие права гражданства в одном государстве и не приобретшие их в другом).

В связи с этим, по принципу наличия людей на определенной территории на момент переписи разграничивают постоянное и наличное население.

Постоянное население представлено совокупностью людей, неизменно проживающих на данной территории, независимо от того, находятся ли они на момент переписи на этой территории, т.е. с учетом временно отсутствующих. С юридической точки зрения – это граждане данного государства.

Наличное население представляет собой всю совокупность людей (граждан данной страны, лиц с двойным гражданством, иностранцев), находящихся на данной территории на момент сбора информации о населении (например, на момент переписи населения) данного государства и вне зависимости от причин и продолжительности пребывания на его территории.

Количественные изменения численности населения характеризуются следующими показателями:

- 1) абсолютный прирост (убыль) населения;
- 2) коэффициент прироста (убыли) населения.

Коэффициент прироста (убыли) населения (K) без учета пространственного движения (миграции) населения:

$$K = \frac{\Delta \overline{Ч}}{\overline{Ч}_n} \times 1000,$$

где $\Delta \overline{Ч}$ – прирост (убыль) численности населения, $\Delta \overline{Ч} = Ч_k - Ч_n$;
 $\overline{Ч}_n$ – средняя (среднегодовая) численность населения.

Средняя численность населения определяется на середину года:

$$\overline{Ч}_n = \frac{Ч_n + Ч_k}{2}, \quad \text{или} \quad \overline{Ч}_n = [(Ч_1 + Ч_N)/2 + Ч_2 + \dots + Ч_{N-1}] / (N - 1),$$

где $Ч_n$ и $Ч_k$ – численность населения на начало и конец периода;
 $Ч_1 \dots Ч_N$ – средняя численность населения в определенном году из ряда лет, включенных в период, по которому вычисляется средняя величина.

Следует осознать, что важной характеристикой населения является его воссоздание.

Воспроизводство населения – это исторически и социально-экономически обусловленный процесс постоянного и непрерывного обновления человеческих поколений.

В процессах воспроизводства населения различают:

виды движения

- природное (естественное) – результат процессов рождения и смерти,
- миграционное – механическое пространственное перемещение населения,
- социальное – изменение образовательной, профессиональной, национальной и др. структуры населения,
- экономическое – изменение трудовой активности,

типы воспроизводства

- экстенсивный (традиционный) – высокая нерегулируемая рождаемость и высокая смертность, общие темпы роста населения невысоки, в структуре преимущественно молодые люди – ранние этапы развития человеческого общества;
- интенсивный (современный) – низкий уровень рождаемости, рост продолжительности жизни, снижение уровня смертности, старение населения;

и режимы воспроизводства

- расширенное – рождаемость превышает смертность,
- простое – примерно совпадают,
- суженное воспроизводство (депопуляция) – смертность превышает рождаемость.

Миграция рабочей силы – переселение населения из одних стран в другие сроком более чем на год, вызванные причинами экономического и другого характера.

Иммиграция – въезд трудоспособного населения в страну.

Эмиграция – выезд трудоспособного населения из данной страны за ее границы.

Реэмиграция – возвращение эмигрантов на родину на постоянное местожительство.

Воспроизводство ресурсов для труда – это процесс постоянного и непрерывного обновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения. Природное, миграционное и экономическое движение населения влияет на количественные характеристики ресурсов труда, социальное – на качественные. Каждый вид движения определяется действием многочисленных разнообразных причин, а их взаимодействие и взаимозависимость определяют количество экономически активного населения, которое является фундаментальным показателем для любого общества или государства.

Показатели естественного движения населения

Абсолютные показатели:

- количество рожденных;
- количество умерших;
- среднюю продолжительность жизни;
- количество зарегистрированных браков;
- количество разводов в стране за определенный период времени.

Относительные:

1) коэффициент рождаемости K_p , который определяется как отношение количества рожденных на данной территории за определенный период времени к общей численности населения в расчете на 1000 населения:

$$K_p = \frac{Ч_p}{Ч_{ср}} \times 1000,$$

где $Ч_p$ – количество рожденных людей на данной территории за определенный период времени;

$Ч_{ср}$ – общая численность населения за определенный период.

2) коэффициент смертности K_c , который определяется как отношение количества умерших на данной территории за определенный период времени к общей численности населения в расчете на 1000 населения:

$$K_c = \frac{Ч_y}{Ч_{ср}} \times 1000,$$

где $Ч_y$ – количество умерших людей на данной территории за определенный период времени.

3) коэффициент брачности K_b , который определяется как отношение количества зарегистрированных браков на данной территории за определенный период времени к общей численности населения в расчете на 1000 населения:

$$K_b = \frac{Ч_{бр}}{Ч_{ср}} \times 1000,$$

где $Ч_{бр}$ – количество зарегистрированных браков на данной территории за определенный период времени.

4) коэффициент разводов $K_{разв}$, который определяется как отношение количества разводов на данной территории за определенный период времени к общей численности населения в расчете на 1000 населения:

$$K_{разв} = \frac{Ч_{разв}}{Ч_{ср}} \times 1000,$$

где $Ч_{разв}$ – количество зарегистрированных разводов на данной территории за определенный период времени.

Показатели механического движения населения

К абсолютным относят:

- 1) число прибывших на данную территорию за год;
- 2) число выбывших с данной территории за год;
- 3) сальдо миграции или механический прирост, определяемый как разница между количеством прибывших и количеством выбывших;
- 4) миграционный оборот, или валовая миграция, которая определяется как сумма прибывших и выбывших на данной территории за год.

Относительными показателями миграции считают коэффициент прибытия ($K_{пр}$), коэффициент выбытия ($K_{выб}$), коэффициент механического прироста ($K_{мпр}$), коэффициент механического оборота ($K_{моб}$), которые рассчитываются на тысячу населения по формулам:

$$K_{пр} = \frac{П}{Ч_{ср}} \times 1000; \quad K_{выб} = \frac{В}{Ч_{ср}} \times 1000;$$

$$K_{МПР} = \frac{П - В}{Ч_{ср}} \times 1000; \quad K_{МОБ} = \frac{П + В}{Ч_{ср}} \times 1000;$$

где П – количество прибывших людей на данную территорию за год;

В – количество выбывших людей с данной территории за год.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая в соответствии со своим физическим развитием, умственными способностями и знаниями способна работать в экономике.

Количественно трудовые ресурсы состоят из населения в трудоспособном возрасте, кроме неработающих инвалидов и пенсионеров льготных категорий и работающих в экономике страны лиц младше и старше трудоспособного возраста (в Украине: мужчины 16-59, женщины 16-54).

По методике МОТ все население распределяется на экономически активное население, или рабочую силу (часть трудовых ресурсов, которая в течение определенного периода обеспечивает предложение своей рабочей силы для производства товаров и предоставления услуг; состоит из занятых экономической деятельностью и безработных), экономически неактивное население (лица, которые не могут быть классифицированы как «занятые» или «безработные») и население младше 15 и старше 70 лет.

В состав экономически неактивного населения входят данные категории:

- ученики, студенты, слушатели, курсанты дневной формы обучения;
- лица, получающие пенсию по возрасту или на льготных условиях;
- лица, получающие пенсию по инвалидности;
- лица, занятые домашним хозяйством, воспитанием детей и присмотром за больными;
- лица, отчаявшиеся найти работы, т.е. готовы приступить к работе, но прекратили ее поиски, поскольку исчерпали все возможности ее получения;
- лица, которые не имеют необходимости или желания работать, и те, которые ищут работу, но не готовы приступить к ней в ближайшее время.

Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста трудовых ресурсов.

Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода; обычно это может быть год или более длительный отрезок времени.

Темп роста рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если берется темп за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая по следующей формуле:

$$T_{pc} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}},$$

где T_{pc} – среднегодовой темп роста;

n – число лет;

R_n – численность в конце периоде;

R_o – численность в начале периода.

Темп прироста рассчитывается по формуле:

$$T_{nc} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}} - 1,$$

где T_{nc} – среднегодовой темп прироста.

Приоритетное значение для рационального формирования и распределения трудовых ресурсов имеет разработка системы балансов по регионам и в целом по государству.

К системе балансов трудовых ресурсов принадлежат:

- сводный баланс рабочих мест и трудовых ресурсов (отчет и план);
- баланс расчета дополнительной потребности в рабочих и служащих;

- балансовый расчет потребности в подготовке квалифицированных рабочих;
- баланс рабочего времени и тому подобное.

Баланс трудовых ресурсов как важнейший прогнозно-аналитический документ состоит из разделов: население, трудовые ресурсы, распределение трудовых ресурсов, распределение занятых.

Трудовой потенциал - это интегральная оценка количественных и качественных характеристик экономически активного населения.

Количественную характеристику трудового потенциала образуют:

- трудовые ресурсы и их трудовая структура;
- совокупный фонд рабочего времени, то есть количество рабочего времени (часы, дни, месяцы), отработанного работоспособным населением при данном уровне интенсивности труда, и совокупный фонд свободного времени.

Качественную характеристику трудового потенциала отображают показатели:

- физическая дееспособность работоспособных членов общества, состояние их здоровья и развития;
- степень профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работ, которая зависит от их общеобразовательной и профессиональной подготовки, индивидуальных способностей и навыков в труде.

На уровне предприятия как трудовые ресурсы выступает персонал предприятия - это совокупность постоянных работников, которые получили необходимую профессиональную подготовку и имеют опыт практической работы.

В зависимости от выполняемых функций работники предприятия распределяются по категориям группам, в частности на промышленно производственный персонал и непромышленный персонал предприятия.

По классификатору ДК 003-95 различают следующие профессиональные группы:

- руководители (профессии, связанные с руководством предприятиями, учреждениями, организациями и их подразделениями независимо от форм собственности и видов деятельности);
- профессионалы (профессии, предусматривающие высокий уровень знаний в области природознания, технических и экономических наук);
- специалисты (профессии, требующие знаний в одной или нескольких отраслях природознания, технических или экономических наук);
- технические служащие (профессии, предусматривающие знания, необходимые для подготовки, сохранения или восстановления информации и проведения расчетов);
- работники сферы торговли и бытовых услуг (профессии, предусматривающие знания, необходимые для оказания услуг);
- рабочие с инструментом (профессии, предусматривающие знания, необходимые для выбора способов использования материалов и инструментов, определения стадий рабочего процесса, характеристик и назначения конечной продукции);
- операторы и сборщики оборудования и машин (профессии предусматривают знания, необходимые для эксплуатации и наблюдения за работой оборудования и машин, в т.ч. высокоавтоматизированных, а также их сборки);
- простейшие профессии (требуют знаний для выполнения простых заданий с использованием ручных инструментов, в некоторых случаях со значительными физическими усилиями).

Эффективное управление персоналом невозможно без адекватной информации. Поэтому практическую ценность имеют сведения о состоянии и движении имеющегося персонала предприятия, получаемые в результате анализа уровня и динамики таких показателей:

- структура рабочей силы по категориям занятым, в частности численность производственных работников на одного непромышленного, число производственных

работников на одного административного, частица административных работников в общей численности;

- возрастная структура рабочей силы, в частности средний возраст работников предприятия, динамика возрастной структуры по категориям работников, отдельным подразделам, специальностям;

- образовательная структура - состав рабочей силы по уровню полученного образования;

- стаж работы - средняя длительность работы на предприятии в целом, по отдельным подразделам, категориям работников, специальностям;

- половая структура организации - процентное соотношение мужчин и женщин;

- показатель отсутствия (абсентеизм) - отношение рабочего времени, пропущенного работниками в течение определенного времени (учитываются все виды пропусков кроме отпусков у принудительных отгулов по инициативе администрации), к общему балансу рабочего времени предприятия за этот период;

- внутренняя мобильность персонала, в частности коэффициент мобильности (отношение количества работников, которые изменили должности в течение определенного периода, к среднему количеству работников), историческая динамика и сравнение со средними показателями по отрасли, распределение рабочей силы по продолжительности работы на определенной должности, то есть какой процент работает на этом посту менее года, от одного до трех лет, от трех до пяти, от пяти до десяти и тому подобное;

- оборот кадров, в частности коэффициенты общего оборота (отношение суммарного количества принятых работников и выбывших с предприятия за определенный период, к среднесписочной численности), оборота по приему (отношение количества принятых к среднесписочной численности), оборота по выбытия (отношение количества выбывших с предприятия к среднесписочной численности работающих);

- коэффициент пополнения работников - отношение численности принятых работников к выбывшим с предприятия в течение периода;

- коэффициент постоянства кадров - отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь год, к среднесписочной численности работников года;

- текучесть кадров - отношение числа уволенных по субъективным причинам работников (по собственному желанию, по инициативе администрации, в связи с окончанием срока контракта) к среднесписочной численности работников.

1.3. Производительность и эффективность труда

Преодоление Украиной экономического кризиса возможно лишь при условии повышения эффективности общественного труда. В общем понимании в экономической теории под эффективностью общественного производства понимают отношение результата деятельности (объем и стоимость произведенной и реализованной продукции, величина добавленной стоимости, прибыль и т.п.) к расходам на его производство (стоимость использованных экономических ресурсов: человеческого капитала, природных ресурсов и средств производства). Отношение результата к расходам считается экономической эффективностью.

Кроме экономической эффективности, существует понятие социальной эффективности – соответствие результата общественного труда потребностям общества и личности.

Эффективность общественного труда определяется большим количеством разнообразных и взаимодополняющих показателей, которые отображают результаты труда с той или иной стороны и используются в хозяйственном механизме рыночной экономики. Одним из таких показателей выступает показатель производительности. Под производительностью понимают отношение количества продукции, произведенной

производственной системой за определенный период времени, к количеству ресурсов, потраченных для создания, производства этой продукции за этот же период.

В экономической теории и практике существуют два направления в использовании трудовых ресурсов и рабочей силы:

интенсивное, предусматривающее сокращение затрат на единицу продукции,

экстенсивное, характеризующееся привлечением к труду лиц, еще не занятых в национальном производстве либо по каким-то причинам временно не работающих, или увеличением бюджета рабочего времени.

С точки зрения как отдельного производства, так и общества, целесообразно развивать интенсивное направление использования ресурсов труда, которое характеризует производительность труда.

Производительность труда – это показатель ее эффективности, результативности, которая характеризуется соотношением объема продукции; работ или услуг, с одной стороны, и количеством труда, потраченного на производство этого объема, - с другой. В зависимости от прямого или обратного соотношения этих величин выделяют два показателя: выработка и трудоемкость.

Выработка – прямой показатель уровня производительности труда, который определяется количеством продукции (работ, услуг), выработанной одним работником за единицу рабочего времени, и рассчитывается по формуле:

$$P = \frac{Q}{T} \quad \text{или} \quad P = \frac{Q}{N},$$

где P – производительность труда;

Q – объем производства продукции (работ, услуг);

T – время, потраченное на производство продукции;

N – численность работников.

Выработка может быть часовой, дневной, месячной, квартальной, годовой.

Трудоемкость – это обратный показатель уровня производительности труда, который характеризуется количеством рабочего времени, потраченного на производство единицы продукции (работ, услуг), и рассчитывается по формуле:

$$t = \frac{1}{P}$$

Выделяют такие методы вычисления производительности труда:

- натуральный метод – характеризуется показателями выработки, вычисленными в единицах физического объема (объем продукции - тонны, штуки, метры, килограммы – отнесено к среднесписочной численности работников или затратам труда – человеко-часам, человеко-дней и тому подобное). Примеры натуральных показателей: выработка, трудоемкость.

Преимущество этого метода заключается в установлении зависимости между объемом производства и трудовыми затратами, в исключении влияния на показатель производительности труда изменений в объемах поставок, организационной структуре производства, позволяет тесно связать изменения производительности труда с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия.

- условно-натуральный метод – применяется в том случае, когда на предприятии производится несколько видов однородной продукции. Для вычисления объемов произведенной продукции перечисляют плановое и фактически выработанное количество каждого вида продукции в условных единицах по коэффициентам, установленных специальной шкалой.

Преимущество этого метода в непосредственном сравнении показателей производительности труда.

Недостаток натурального и условно-натурального методов заключается в том, что можно измерить производительность труда лишь в пределах отдельных видов продукции или работ;

- стоимостный метод – метод характеризуется стоимостными показателями производительности труда, вычисляемыми как соотношение произведенной продукции в денежных единицах к затратам рабочего времени.

Преимущество – стоимостные показатели производительности труда являются универсальными, поскольку позволяют сравнивать производительность труда в производстве несопоставимых благ. Недостатком стоимостного метода является то, что необоснованно завышение цены продукции товаропроизводителями приводит к фиктивному росту производительности их труда.

- трудовой метод – используется в условиях выпуска на предприятии разнообразной незавершенной продукции. Как измеритель используются нормо-часы, то есть количество труда, в человеко-часах, которое нужно по нормам для изготовления единицы продукции.

Преимущество – показатель свободен от влияния ценообразующих факторов. Недостаток – применение этого метода нуждается в хорошо поставленном нормировании труда. При научно обоснованных нормах этот метод точно характеризует динамику производительности труда.

С целью определения динамики или характеристики выполнения плана из производительности труда рассчитываются индексы производительности, которые являются относительными величинами

Под факторами роста производительности труда понимают движущие силы, причины, под действием которых изменяется уровень производительности труда.

Материально-технические факторы:

- создание, освоение и внедрение новой техники;
- освоение и применение прогрессивных технологий;
- повышение качества и конкурентоспособности продукции на внутреннем и внешнем рынках;
- комплексную автоматизацию производства и управления производственными процессами;
- модернизацию действующего оборудования и производства;
- поддержание конкурентоспособности.

К организационно-экономическим и структурным факторам относятся:

- перестройка производства под требования рынка;
- совершенствование организации производства;
- внедрение НОТ;
- развитие прогрессивных структур и функций управления производством и персоналом,
- повышение качества продукции, ее конкурентоспособности.

Экономико-правовые и нормативные факторы:

- совершенствование нормативно-правового обеспечения роста производительности труда;
- усиление экономических стимулов и развитие самоорганизации на микро- и макроуровне;
- создание базы научно-методического обеспечения и информации для субъектов экономики.

Факторы, материально стимулирующие работников, включают:

- повышение уровня тарифной ставки;
- совершенствование системы оплаты труда;
- совершенствование системы поощрений и др.

Социально-психологические факторы определяются:

- стилем руководства в подразделениях, на предприятии в целом;
- мотивацией управления экономикой.

Под резервами роста производительности труда понимают неиспользованные реальные возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Количественно наличие резервов можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени.

Резервы повышения производительности труда путем улучшения использования рабочего времени обнаруживают сравнением динамики годовую - дневную - часовую выработку. Годовая выработка определяется делением объема произведенной на протяжении года продукции на среднесписочную численность рабочих. Часовая выработка определяется делением объема произведенной продукции на количество часов, отработанных на протяжении года всеми рабочими. Дневная выработка рассчитывается делением объема произведенной продукции на количество дней, отработанных на протяжении года всеми рабочими предприятия.

Общегосударственные резервы – это макроэкономические резервы. Их использование оказывает влияние на рост производительности труда в реальном секторе экономики страны. Они связаны с рациональным размещением производства по территории страны с учетом наличия сырьевых и других материальных ресурсов, квалифицированной рабочей силы, состоянием занятости населения, недоиспользованием рыночных методов хозяйствования и т.д.

Наличие региональных резервов свидетельствует о возможности более рационального и оптимального использования производительных сил, характерных для данного региона.

Межотраслевые резервы определяются необходимостью улучшения межотраслевых связей, транспортных потоков продукции, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей.

Отраслевые резервы указывают на возможности повышения производительности труда за счет развития эффективной специализации и кооперации предприятий внутри конкретной отрасли экономики.

Самую большую группу резервов роста производительности труда составляют внутрипроизводственные резервы. Они определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени и рабочей силы. Серьезные резервы этой группы обусловлены низким уровнем механизации и автоматизации труда на вспомогательных работах и в подсобных производствах.

По срокам использования резервы роста производительности труда делятся на текущие и перспективные. Использование текущих резервов планируется в краткосрочном временном периоде – в течение месяца, квартала, года – в зависимости от реальных возможностей предприятия. Перспективными называются резервы, для реализации которых в ближайшее время у предприятия нет достаточных ресурсов и использование которых намечается в перспективе – через год или большее количество лет.

Управление производительностью труда – это часть более широкого процесса управления предприятием, которая охватывает планирование, организацию, руководство, контроль и регулирование повышения производительности труда. Сущность управления производительностью заключается в том, чтобы достичь максимально возможного уровня ее повышения при имеющихся экономических условиях.

Если считать показателем производительности труда отношения выработанной продукции к расходам, то производительность труда может повышаться, при условии когда:

1. Объем продукции растет, а затраты на его производство снижаются
2. Объем продукции растет быстрее, чем растут затраты
3. Объем продукции остается неизменным, а затраты на его производство снижаются
4. Объем продукции растет при неизменных затратах на его производство
5. Объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты на его производство

Рекомендуемая последовательность действий при разработке программы управления производительностью:

1. Анализ сложившейся ситуации.
2. Определение возможных направлений ее развития.
3. Выбор целесообразного решения посредством процедуры разработки соответствующего комплекса мероприятий по повышению производительности и его реализация с использованием деятельности групп производительности.

Тема 2. Социально-трудовые отношения на рынке труда

2.1. Социально-трудовые отношения как система

Социально-трудовые отношения – это взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений, которые возникают в процессе труда и направлены на регулирование условий трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения как система существуют в двух формах:

– как фактические социально-трудовые отношения – действуют на объективном и субъективном уровнях, то есть предусматривают взаимодействие конкретных субъектов этих отношений относительно решения определенных проблем, которые возникают в социально-трудовой сфере;

– как социально-трудовые правоотношения – проекция фактических социально-трудовых отношений на законодательном и нормативном уровнях.

Основными субъектами социально-трудовых отношений в рыночной экономике выступают:

1. наемный работник;
2. предприниматель (работодатель);
3. государство.

Наемный работник – это гражданин, который заключил трудовое соглашение с работодателем, руководителем предприятия или другим уполномоченным им органом.

Наемным работником может выступать как отдельный работник, так и группа работников.

Развитие рыночных отношений предусматривает существование институтов, которые выступают от имени наемных работников и защищают их хозяйственно-трудовые интересы. Наиболее распространенными из них являются профессиональные союзы - массовые организации, объединения наемных работников, связанные с общественностью.

Работодатель – это гражданин, который самостоятельно работает и постоянно нанимает для работы одного или многих работников. Обычно, это владелец средств производства, но работодателем считается также и руководитель предприятия государственной формы собственности, например, директор завода.

Государство, как субъект социально-трудовых отношений выполняет законодательную, защитную и регулирующие функции. Кроме того, государство выступает в роли работодателя, поскольку в государственной собственности сосредоточена определенная доля предприятий.

Под предметом социально-трудовых отношений понимают социально-экономические процессы и явления, которые возникают в социально-трудовой сфере.

Их можно разделить на три структурных блока:

- социально-трудовые отношения занятости;
- социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;
- социально-трудовые отношения, связанные с вознаграждением за труд.

Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, способами их регулирования, методами решения проблем, то есть тем, как именно принимаются решения в социально-трудовых отношениях.

Основную роль в определении типа социально-трудовых отношений играют принципы равенства и неравенства. От того, в какой мере комбинируются эти принципы, зависит тип социально-трудовых отношений.

Основой социально-трудовых отношений могут быть принципы:

– принцип солидарности предусматривает совместимую ответственность людей, которая основывается на личной ответственности и согласии, единомыслии и общности интересов. Например, солидарность профсоюзов, которые призваны компенсировать негативные социально-экономические последствия рыночных отношений.

– патернализм, или государственный патернализм характеризуется тем, что главная роль в социально-трудовых отношениях отводится государству. Однако патернализм может сформироваться и на уровне предприятия на основе жесткой регламентации социально-трудовых отношений. В отдельных случаях патернализм может быть высокоэффективным, как, например, на предприятиях Японии, но он имеет и негативные последствия, как, скажем, пассивность в трудовом поведении.

– принцип субсидиарности проявляется в сохранении стремления человека к самостоятельности и самореализации и призван предотвращать делегирование ответственности на других субъектов социально-трудовых отношений.

– партнерство. В экономически развитых странах социальное партнерство проявляется в формах двупартизма и трипартизма.

– конфликт - случай заострения противоречий в трудовых отношениях. Конфликт может проявляться в таких формах: молчаливое недовольство; открытое недовольство, ссора, забастовка и др. С одной стороны, конфликт является желательным, поскольку он выступает фактором социального развития, способствует формированию нового уровня взаимопонимания и сотрудничества, а с другой - он выступает фактором разрушения социально-трудовых отношений. Поэтому в паре с трудовым конфликтом должно выступать

– социальное партнерство - согласие. Причем, конфликт должен быть временным явлением, тогда как социальное партнерство должно иметь постоянный характер.

– дискриминация - ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, которое препятствует их доступу к равным возможностям на рынке труда. Дискриминация может быть по возрасту, половым, национальным и расовым признакам.

Выделяют два основных типа социально-трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство. Последний, безусловно, является более прогрессивным.

Основными факторами формирования и развития социально-трудовых отношений является:

- социальная политика;

- глобализация экономики;

- развитие общественного труда и производства.

Под социальной политикой понимают стратегическое социально-экономическое направление, избранное страной для всестороннего развития граждан, которое обеспечивает приличный уровень и условия их жизни и труда.

Социальная политика включает в себя:

– социальную защиту – система мероприятий, которая обеспечивает социальную защищенность преимущественно неработоспособного населения.

– социальную поддержку – система мероприятий для экономического населения, которая предусматривает создание условий, которые позволят работнику обеспечивать свою социальную защищенность.

– социальную помощь – это система мероприятий, которые применяются ко всему населению. Это помощь краткосрочного характера лицам, которые оказались в экстремальной (тяжелой) ситуации и нуждаются в дополнительных расходах.

Главная цель социальной политики – повышение уровня и качества жизни граждан на основе стимулирования трудовой активности населения, предоставления каждому работоспособному возможности собственным трудом обеспечивать благосостояние семьи.

Социальная политика состоит из:

- политики в области труда и социально-трудовых отношениях;
- политики доходов населения;
- политики занятости;
- миграционной политики;
- жилищной политики;
- политики в социальной сфере;
- демографической политики;
- экологической политики.

Следует отметить, что лишь отдельные составляющие социальной политики являются объектом изучения экономики труда.

Глобализация экономики негативным образом влияет на развитие социально-трудовых отношений, поскольку высвобождает экономические силы, которые углубляют существующее неравенство в сфере производительности труда, доходов, материального благосостояния, препятствуя росту возможностей в социально-трудовых отношениях. Негативные последствия глобализации порождают политику трудового протекционизма – защиту национальных рынков труда.

Развитие труда и производства проявляется в формах:

- разделение и кооперация труда;
- рост производительности труда;
- замещение живого труда капиталом под воздействием роста производительности труда в результате НТП, финансовых факторов, особенностей национального развития.

Основным критерием оценки социально-трудовых отношений принято считать качество трудовой жизни – совокупность свойств, которые характеризуют условия труда, условия производственной жизни и позволяют учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей.

Основная цель в разработке концепции качества трудовой жизни заключается в создании таких условий труда, при которых работники способны оптимально реализовать себя как личности, при этом в концепции учитывают условия не только труда, но и быта и отдыха.

С 1980 г. в странах ЕЭС используется такая система показателей КТЖ:

- распределение заработка;
- использование рабочего времени (длительность оплачиваемого отпуска, средняя длительность рабочего дня, время на дорогу на работу и т. д.);
- показатели безопасности и условий труда (нарушение нормальных условий, смертность на рабочем месте и т.д.).

Качество трудовой жизни – хоть и важный, но только один из элементов качества жизни людей в целом.

Качество жизни – характеристика уровня и условий жизни населения, которая учитывает также состав семьи, состояние здоровья ее членов, их социально-трудовую удовлетворенность и т.д.

Социальные гарантии призваны выполнять такие функции:

- регулировать рынок труда, смягчая дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы;
- способствовать полной занятости всех работоспособных;
- рассчитываться для всех категорий населения, особенно выделяя социально впечатлительные слои.

Главный инструмент социально-трудовых отношений, при помощи которого разрабатывается и воплощается в жизнь политика в сфере труда – законодательство о труде.

В Украине это: Кодекс законов о труде Украины, Закон Украины «О занятости», Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях», Закон Украины «Об оплате труда», Закон Украины «О прожиточном минимуме», Закон Украины «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании», Закон Украины «Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине», Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» и т.п.

Механизм регулирования законодательных актов – программная и нормотворческая деятельность государства в лице ее исполнительных органов (министерств, ведомств, региональных учреждений).

В сферу программно-нормативного регулирования социально-трудовых отношений входят такие направления:

- условия труда (оплата, охрана труда, отдых);
- социальная политика (пенсионное обеспечение, политика поддержки уровня жизни населения, дифференциации доходов);
- занятость (регистрация безработных, создание новых рабочих мест, профессиональное переобучение);
- миграционная политика (регулирование перемещения рабочей силы за границу, а так же из-за границы, программы переселения отдельных групп населения);
- демографическая политика (выплаты помощи беременным, помощи на детей, программы улучшения здоровья).

Методы реализации программ подразделяют на:

- административные (например, написание постановлений, методических документов, приказов, официальных разъяснений);
- организационные (создание структур, способов выполнения программ);
- финансовые (предоставление налоговых льгот, выделение кредитов, предоставление прямой финансовой помощи);
- экологические (предоставление региональных льгот по импорту или экспорту товаров с целью улучшения общих условий для развития социально-трудовых отношений).

Для более точной постановки цели в процессе разработки и реализации программ используются социальные индикаторы, или нормативы, – количественные показатели соответствия и динамики социальных процессов в обществе. Например, показателем уровня жизни является прожиточный минимум, а показателем состояния занятости – уровень безработицы.

К социально-трудовым отношениям прямое или косвенное отношение такие группы социальных индикаторов:

- род занятий и качество труда,
- доходы и потребление,
- окружающая среда (в части производственной среды),
- социальное обеспечение,
- социальное равенство и
- мобильность.

Одним из важных социальных нормативов является потребительская корзина. В системе социальных индикаторов потребительская корзина делится на:

- корзина весов, которая используется для измерения динамики потребительских цен;
- минимальная потребительская корзина, которая используется для измерения прожиточного минимума, рассчитывается государственными органами и официально утверждается.

Минимальная потребительская корзина как социальный индикатор применяется для:

- определения нижней границы малообеспеченности,
- абсолютного количества бедных людей,
- определения объективной основы для расчета минимальной заработной платы, минимальной пенсии, некоторых видов минимальных социальных выплат.

Минимальный гарантированный доход рассчитывается двумя методами:

- при помощи минимальной потребительской корзины, набора товаров, ориентированного на воспроизводство минимального уровня жизни человека, или
- как процент от законодательно установленной заработной платы.

Чрезвычайно важными являются социальные индикаторы, которые отображают состояние производственной среды, качество условий труда, но в Украине они пока еще рассматриваются как предельно допустимые нормы концентрации вредных веществ, вредных условий труда. В ближайшее время для Украины важнейшими нормативами останутся минимальные размеры заработной платы и пенсии.

2.2. Социальное партнерство

В условиях перехода к рыночной экономике социально-трудовые отношения приобретают все большую актуальность. Как известно, в зависимости от методов и способов разрешения трудовых противоречий основными типами социально-трудовых отношений является патернализм и социальное партнерство. Патернализм характеризуется жестким государственным контролем социально-трудовых процессов. Социальное партнерство предусматривает социальный диалог, поиск компромисса в удовлетворении хозяйственно-трудовых отношений всех сторон социально трудовых отношений.

Социальное партнерство – совокупность социально-экономических отношений между представителями работников, работодателей и государства, направленное на сотрудничество, поиск компромиссов, подготовку предложений относительно принятия ими согласованных решений по вопросам социально-трудовых отношений, что выражает принцип социальной политики государства.

К идее социального согласия человечество шло на протяжении почти всей своей истории. Все проблемы общественных отношений решались двумя способами: конфликтологическим – борьбой за власть, и консенсусным – поиском компромиссов. Причем следует отметить, что на первых этапах развития человеческого общества преобладал конфликтологический способ решения проблем. Постепенно человечество пришло к консенсусу. История свидетельствует, что любой конфликт заканчивался переговорами, которые вели к примирению сторон и заключению определенного договора.

Основой социального партнерства является соглашение, общественный договор сторон относительно выполнения определенных условий сосуществования на основе согласования их интересов.

Основными сторонами социального партнерства в современном обществе выступают: государство, наемные работники в лице профсоюзов, и работодатели, или владельцы.

Каждая из сторон социально-трудовых отношений выполняет определенные функции в социальном партнерстве:

Государство

- выступает гарантом гражданских прав;
- внедряет социальную политику;
- организует и координирует социально-трудовые отношения;
- выступает владельцем (работодателем);
- разрабатывает правовые и нормативные документы, которые регламентируют социально-трудовые отношения;
- является независимым регулятором системы социально-трудовых отношений;
- выступает одной из сторон на переговорах, консультациях с целью разработки и внедрения в жизнь экономической и социальной политики в стране.

Профсоюзы выполняют функции:

- сохранение и повышение заработной платы;
- защита условий труда (техника безопасности и охрана труда);
- обеспечение производительной занятости;

- представительство при проведении коллективных переговоров.

Работодатели в лице их представительских органов защищают хозяйственно-трудовые интересы владельцев, в частности:

- защищают рыночные отношения;

- осуществляют представительство во время проведения консультаций и переговоров;

- осуществляют сервисное обслуживание в предоставлении предпринимателям консультационных услуг.

Субъект социально трудовых отношений – это юридическое или физическое лицо, которое владеет первичными носителями прав в социально-трудовых отношениях. Субъектами социально трудовых отношений выступают наемные работники, объединения наемных работников или их органы, работодатели, объединения работодателей или их органы, органы законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления.

Выделяют четыре группы субъектов социально-трудовых отношений.

Первая группа - первичные носители прав и интересов (наемные работники, работодатели, государство).

Вторая группа - представительские организации и их органы (объединения работодателей, объединения наемных работников, органы власти и управления).

Третья группа - органы социального диалога (Национальный совет социального партнерства, органы в отраслях, регионах, на предприятиях).

Четвертая группа - органы, которые устраняют последствия возможных конфликтов, предупреждают обострение социально-трудовых отношений (примирительные, посреднические структуры, независимые эксперты, арбитры и другие информационные консультативные формирования).

Одним из основных и наиболее массовых субъектов социально трудовых отношений, как уже отмечалось, являются наемные работники и их представительские органы (до 90% экономически активного населения имеет статус наемного персонала). Наемные работники являются наиболее незащищенной стороной социально-трудовых отношений по сравнению с работодателями.

Наемный работник - это физическое лицо (гражданин), которое находится в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенного трудового договора (контракта) и непосредственно выполняет трудовую функцию в соответствии с существующими регламентами.

В настоящее время в Украине структура субъектов социально-трудовых отношений, которые представляют интересы наемных работников, является таковой.

На уровне предприятия субъектом выступает сам работник, как носитель первичного права в отношениях с работодателем. Вторым субъектом является организация наемных работников - местная организация профсоюза в лице профсоюзного комитета. Кроме профсоюзов, интересы наемных работников могут представлять советы трудовых коллективов, отдельные работники, которым делегирована часть полномочий коллектива.

На территориальном уровне субъектом социально-трудовых отношений, которые представляют интересы наемных работников, являются их организации и объединения - профсоюзы. На районном, городском уровне представительство наемных работников осуществляется многочисленными организациями профсоюзов.

На отраслевом уровне наемные работники имеют свои представительские органы (отраслевые профсоюзы).

На национальном уровне интересы наемных работников представляет несколько десятков профсоюзных объединений, отраслевых и профессиональных профсоюзов.

В Украине основными нормативными актами, которые регламентируют деятельность профсоюзов, являются: Конституция Украины; Закон Украины «О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)»; Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Кодекс законов о труде; законы Украины «О

коллективных договорах и соглашениях», «Об оплате труда», «Об охране труда», «О занятости населения» и др.

В последнее время произошли изменения в профсоюзном движении:

- признание профсоюзов как организации для защиты наемных работников;
- разгосударствление профсоюзов;
- новое политическое самоопределение профсоюзов в обществе, которое выражается в нейтральности профсоюзов относительно партий и движений и сотрудничают с партиями лишь по конкретным вопросам социально-экономической защиты интересов человека;
- изменение централистской структуры профсоюзов Украины на федеральную;
- определение конфедеративности и плюрализма профсоюзного движения;
- отделение от несвойственных функций и методов работы профсоюзов, которые были присущи профсоюзам в советское время;
- применение принципов социального партнерства, средств коллективных договоров, соглашений, а в случае необходимости - забастовок во взаимоотношениях с работодателями.

По закону Украины «Об организациях работодателей» работодатель - это владелец предприятия, учреждения, организации независимо от формы собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности или уполномоченный им орган или физическое лицо, которое в соответствии с законодательством использует наемный труд.

Работодатель играет особую роль в системе социально-трудовых отношений, поскольку создает рабочие места, определяет объемы и структуру спроса на рабочую силу, вовлекает её в общественное производство через механизм рынка труда, заключает с наемными работниками индивидуальные трудовые договоры, ведет переговоры с представительскими органами наемных работников и т.д.

Во второй половине XX ст. положение работодателей испытало следующие изменения:

- предприниматели становятся все более влиятельным фактором формирования внешней и внутренней политики государства;
- власть предпринимателей над трудовыми ресурсами постоянно ограничивается, уменьшаются их возможности формировать условия трудовых договоров;
- расширение самостоятельности первичных подразделов, отход от жесткой регламентации форм и методов организации производства, переход к коллективной организации труда, выявления инициативы наемных работников.

Для защиты хозяйственно-трудовых интересов работодатели создают свои организации и объединения.

В 1998 г. по решению Учредительного съезда объединений работодателей была создана Конфедерация работодателей Украины. Основными ее заданиями является:

- содействие развитию и активное участие в осуществлении социального партнерства;
- координация действий членов Конфедерации в усилении их влияния на проведение политики занятости, заработной платы, социального страхования, охраны труда и т.д.;
- содействие развитию отечественного производства;
- предоставление организационно методической помощи членам Конфедерации и содействие работе объединений работодателей.

Правовые принципы создания и деятельности организаций работодателей и их объединений регламентируются Законом Украины «Про организации работодателей», принятым в мае в 2001 г.

Развитие социального партнерства невозможно без институционализации его сторон. Под институционализацией обычно понимают комплекс учреждений, в которых избранные члены групп получают право на выполнение действий, направленных на удовлетворение индивидуальных и групповых потребностей, для регулирования поведения членов групп.

Основными предпосылками институционализации явились:

- возникновение определенных общественных потребностей в новых типах социальной деятельности;

- развитие необходимых организационных структур и социальных норм;
- интернационализация индивидами новых социальных норм и ценностей, формирование на их основе системы потребностей личности, ценностных ориентаций и ожиданий.

Завершением процесса институционализации является интеграция нового вида социальной деятельности в существующую структуру производственно-экономических отношений.

Органы социального партнерства в Украине.

1 – Украинский координационный комитет содействия занятости населения, созданный по закону Украины «О занятости населения» – постоянно действующий трехсторонний орган, образованный на общественных началах с целью подготовки и принятия согласованных решений относительно осуществления политики занятости в стране. Главной целью этого комитета является:

- его участие в разработке и совершенствовании правовой и нормативной базы деятельности рынка труда,
- в разработке и реализации государственных и региональных программ занятости и источников их финансирования,
- координации усилий хозяйственных, профсоюзных организаций и государства относительно поиска способов предотвращения безработицы, регулировании межтерриториального, межотраслевого деления трудовых ресурсов и т.д.

2 – Национальный совет социального партнерства, созданный Указом Президента Украины в 1993 г. – постоянный трехсторонний орган, который действует на государственном, отраслевом и территориальном уровнях, рассматривает проекты законов, постановлений Кабинета Министров Украины по вопросам социально-трудовых отношений, вносит предложения относительно ратификации Украиной конвенций МОТ. В состав входят на паритетных принципах по 22 представители от правительства, объединений работодателей и профсоюзов Украины.

Главной целью НССП является разработка принципов формирования основ нового менталитета и поведения социальных партнеров на всех уровнях от национального к производственному, путем: социального диалога, консультаций, переговоров, предотвращения социально-трудовых конфликтов.

3 – региональные советы социального партнерства. Основными их функциями являются отслеживание социально-экономической ситуации в регионе, предотвращение возникновения конфликтов, содействие сбалансированности интересов и возможностей всех сторон социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство рассматривается как механизм, который способствует управлению определенными институциями социальной сферы при помощи активного представительства в них социальных партнеров. Одной из главных институций является система социального страхования и все её подсистемы. Выделяют пять подсистем системы социального страхования:

- страхование по временной неспособности к труду, а так же расходы, связанные с рождением и захоронением;
- пенсионное страхование;
- медицинское страхование;
- страхование на случай безработицы;
- страхование от несчастного случая.

Приоритетными направлениями в управлении системой социального страхования на современном этапе развития обществ является:

- обусловленность социальной политики страны потребностями социальной защиты;
- баланс в общенациональной политике между государственной системой социального страхования и индивидуальными и частными его формами;

- обеспечение механизма принятия и внедрения на практике соответствующих законов социальной политики;
- формирование институциональных механизмов для осуществления программы социального страхования;
- обеспечение непосредственного участия социальных партнеров в управлении социальным страхованием;
- создание механизма финансового контроля за распределением средств и обеспечением ответственности за их целевое использование;
- сбор и учет страховых взносов;
- минимизация административных расходов в обеспечении высокого уровня предоставления услуг;
- знание плательщиками и получателями своих прав;
- автономность финансовой системы и т.д.

Субъектами управления системой социального страхования выступают:

- правительство, учреждения социального страхования (государственные и частные);
- социальные партнеры (работодатели и наемные работники, организации, которые представляют их интересы).

Противостояние между трудом и капиталом в XX ст. постепенно превращалось в социальное партнерство. Становление социального партнерства сопровождалось возникновением соответствующих институций. Первой наибольшей крупной организацией, которая обеспечивала систему гарантий прав наемных работников в сфере социально-трудовых отношений, стала Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 г. Этой организацией были сформулированы общие права человека, в частности:

- право на труд и занятость;
- право на заработную плату;
- право на безопасные условия труда;
- право на социальное обеспечение.

МОТ подчинена ООН, выступает как специализированное агентство ООН по решению проблем, которые касаются трудовых отношений. Главная функция МОТ - нормотворческая деятельность в сфере трудовых отношений.

Основные модели социального партнерства

Первая модель характеризуется высоким уровнем централизации договорного процесса. Применяется в Северной Европе - Бельгии, Дании, Нидерландах, Норвегии, Финляндии, Швеции, Австрии. В этих странах был воплощен международно-правовой принцип «Трипартизма МОТ», благодаря которому все решения относительно социально-трудовых отношений принимаются при активной роли властных структур и при участии всех социальных партнеров. Стратегический треугольник социального партнерства находится на наивысшем организационном уровне. Издаваемые здесь указы, становятся основой для отраслей и предприятий.

Вторая модель наиболее типична для стран Центральной Европы - Италии, Германии, Франции, Швейцарии, а также для Англии и Ирландии. В этих странах не создаются (на национальном уровне) постоянно действующие органы социального партнерства. Правительство стран периодически проводит консультации с национальными объединениями профсоюзов и работодателей. Общие решения на этом уровне почти не принимаются, иногда заключаются общенациональные соглашения по отдельным вопросам социальной политики. Главный треугольник переговоров проходит преимущественно на региональном и отраслевом уровнях.

Третья модель является характерной для стран, в которых процесс переговоров происходит на уровне предприятий и учреждений: Франции, Испании, Португалии, Греции, а также США и Японии. Это значит, что организация владельцев (работодателей) не вмешивается в социально-трудовые отношения. В этих странах наблюдается тенденция,

направленная на снижение роли профсоюзного движения, стремления отстранить профсоюзы от влияния на процесс активной социальной политики.

2.3 Рынок труда и его регулирование

Рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его функционирования, но и отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе.

Рынок труда – это:

- система отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с куплей и продажей;
- это также экономический простор – сфера трудоустройства, где взаимодействуют покупатели и продавцы труда;
- и это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками и регулирующий его спрос и потребление.

Прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда: «рабочая сила» или «труд».

Рабочая сила – это совокупность физических и умственных способностей человека, которые используются им во время производства любой потребительской стоимости.

Рабочая сила выступает в роли товара при таких условиях:

- 1) человек независим и может свободно распоряжаться своей рабочей силой;
- 2) владелец рабочей силы обособлен от средств производства и не имеет средств для существования.

Труд – целеустремленная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей каждого индивида и общества в целом.

Категории «труд» и «рабочая сила» не тождественны. Но на основании того, что на рынке труда покупается лишь способность человека к труду (рабочая сила), рабочий «авансирует» ее работодателю при условии оплаты ее через определенный период, а расчет происходит за выполненную конкретную работу определенного качества (труд), понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы» можно использовать параллельно.

Условия возникновения свободного рынка – такие, как и условия возникновения товарного производства в целом, это:

- общественное разделение труда, благодаря которому осуществляется специализация производителей на производстве тех или других конкретных товаров;
- экономическое обособление производителей на основе частной собственности на средства производства, которое в основном обеспечивает эквивалентность товарного обмена;
- самостоятельность товаропроизводителя и свобода предпринимательства;
- наличие спроса на производимый товар со стороны покупателей.

Аналогичными являются условия возникновения рынка труда:

Первое условие – юридическая свобода и способность владельца рабочей силы по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду.

Второе условие возникновения рынка труда – отсутствие у работника средств производства как источника получения всех необходимых для жизни средств существования. В современных условиях речь идет не об абсолютном отсутствии любых средств или условий существования, а об их недостаточном количестве. Необходимость продажи своей рабочей силы возникает тогда, когда доход с других источников является недостаточным для получения всех необходимых для жизни средств.

Третьим условием является появление на рынке труда покупателя-предпринимателя, который экономически вынужден выйти на рынок труда, чтобы купить предложенную для продажи способность к труду необходимых ему работников.

Условия эффективного функционирования рынка труда

Основные условия:

Полная самостоятельность и независимость продавца и покупателя рабочей силы в сочетании с их экономической ответственностью.

Отношения на рынке труда - это отношения договоров и соглашений между равноправными партнерами.

Активная конкуренция между владельцами рабочей силы за право занять лучшее рабочее место и работодателей за привлечение более квалифицированной рабочей силы.

Баланс между рабочими местами, совокупным предложением рабочей силы и денежной массой заработной платы.

Объединение наемных работников и работодателей в союзы для защиты своих интересов.

Кроме того, можно выделить еще два условия эффективного функционирования рынка труда:

- стремление продавца продать свой товар «подороже», а покупателя - купить «подешевле»;

- единство рынка рабочей силы с рынком товаров и услуг, рынком капиталов и другими типами рынков.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда.

Таким образом, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенный спрос на труд (УС).

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

открытый рынок труда – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

скрытый рынок труда – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходя из определения и характеристики рынка труда можно установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктуру рынка; службы занятости населения; инфраструктуру рынка труда; систему социальной защиты и др.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатель – наниматель, который может быть представлен разными «фигурами» в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п.

Наемные работники – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.).

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов:

- отношения между наемными работниками и работодателями;
- отношения между субъектами рынка труда и представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);

- отношения между субъектами рынка труда и государством.

Рынок труда выполняет ряд функций:

- организация встречи работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- решение вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Конъюнктура рынка – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуры рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевного); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

- трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
- равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Она – неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого количества покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

Механизм действия рынка труда основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Спрос и предложение формируются под влиянием конкретной социально-экономической и политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда), уровня реальных доходов населения и прожиточного минимума каждого члена семьи.

Спрос на труд со стороны работодателей и соответственно занятость растут по мере снижения реальной заработной платы (цены труда), а предложение труда возрастает по мере роста реальной заработной платы.

Если в точке пересечения кривых спрос и предложение труда совпадают, то на рынке труда возникает ситуация равновесия.

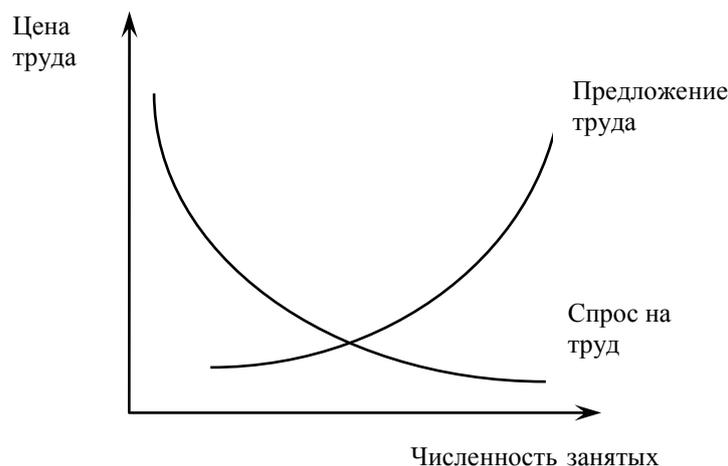


Рисунок 5.1 – Схема влияния цены рабочей силы на спроси предложение труда

При цене труда выше равновесной наблюдается безработица; если цена труда ниже равновесной, то существует дефицит рабочей силы.

Эта схема составляет основу дискуссий между работодателями и профсоюзами по поводу повышения заработной платы. Работодатели утверждают, что любое повышение реальной заработной платы ведет к безработице, а профсоюзы добиваются повышения заработной платы и прожиточного минимума работников. Таким образом, цена рабочей силы (зарплата) является важнейшим фактором движения рынка труда.

Существуют различные концептуальные подходы к оценке стоимости рабочей силы и труда.

Марксистская концепция определяет стоимость рабочей силы стоимостью жизненных средств, необходимых для ее нормального воспроизводства, т.е. стоимостью средств для жизни работника и его семьи. Согласно этой теории заработная плата определяется величиной суммарного дохода, остающегося после оплаты всех других факторов производства – ренты, процента и прибыли.

Сторонники теории «сделки» полагают, что уровень заработной платы устанавливается где-то между максимумом, который будет платить работодатель, и минимумом, на который согласится работник.

Приверженцы теории «предельной производительности» утверждают, что заработная плата определяется стоимостью товаров, произведенных предельным (последним из занятых) рабочим, и что работодатель не будет нанимать другого рабочего, если стоимость дополнительных товаров, произведенных работником, меньше, чем заработная плата, которую необходимо уплатить.

Сегментация рынка труда - это деление, разбивка рынка рабочей силы на отдельные группы по определенным критериям, в зависимости от поставленной цели изучения, анализа или управления.

Рынок труда сегментируется:

– по территориальному (географическому) принципу:

- внутренний - местный, региональный, национальный;
- внешний - транснациональный и мировой.

– по профессионально-квалификационному принципу:

- рабочих кадров (работники преимущественно физического труда), например, рынок станочников, в частности токарей, шлифовщиков;
- специалистов и руководителей (работников преимущественно нефизического труда).

– по звеньям общественного производства:

- внутрифирменный, то есть рынок труда предприятия, фирмы, учреждения, организации;
 - отраслевой;
 - национальный. Этот тип рынка труда совпадает с одноименным типом рынка по территориальному признаку.
- по количественным соотношениям покупателей и продавцов товара «рабочая сила»:
- монополия,
 - монополия – множество претендентов на рабочие места и один работодатель (административно-командная система, когда всем работникам противостоял, собственно, один покупатель - государство, которое было единственным владельцем средств производства. В рамках государственных предприятий государство диктовало условия найма);
 - олигополия – ограниченному количеству работодателей противостоит большое количество претендентов на рабочие места,
 - полиполия.
- по условиям конкуренции:
- неограниченной конкуренции (полной конкуренции, свободный рынок);
 - ограниченной конкуренции (неполной конкуренции).

Каждому из типов рынков присущий свой механизм ценообразования в зависимости от соотношения спроса и предложения.

2.4 Социально-трудовые отношения занятости

Под трудовой занятостью населения понимается физическая и умственная деятельность граждан трудоспособного возраста, а также старше и/или младше данного возраста, осуществляемая на благо общества и приносящая трудовой доход в виде заработной платы или в другой форме, предусмотренной действующим законодательством.

Закон Украины «О занятости населения»: занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и, как правило, приносящая им доход в денежной или иной форме в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и выплаты натурой.

Категория «занятость» по своей сути социальна, так как представляет собой важнейшую для человека функцию, связанную с удовлетворением духовных потребностей человека, например, с желанием самовыражения, стремлением к творчеству, к приобретению и приумножению знаний в какой-либо сфере деятельности, т.е. возможностью реализации себя как личности.

Под занятостью как экономической категорией понимают совокупность социально-экономических отношений в обществе, которые обеспечивают возможности приложения труда в разных сферах хозяйственной деятельности и выполняют функции, связанные с воспроизводством рабочей силы на всех уровнях организации общественного труда и производства.

Под формами занятости населения экономисты подразумевают организационно-правовые способы, условия трудоустройства, а под видами занятости – распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям национального производства.

Формы занятости:

постоянная – занятость у одного конкретного работодателя с режимом полного рабочего времени и нагрузки в течение определенного периода (как правило, более одного года);

временная – добровольная трудовая деятельность с установленным сроком трудового контракта (срок колеблется от одного года до нескольких месяцев), который может неоднократно продлеваться (например, сезонная работа, замещение лиц в связи с продолжительным отпуском или болезнью, неожиданный рост объемов работ в

строительстве или любой другой отрасли, а также служба в Вооруженных Силах, учеба в различных учебных заведениях);

частичная или на условиях неполного рабочего времени – выполняемая у конкретного работодателя работа в течение времени, меньше нормативно установленного в данном производстве (на данном предприятии), и оплачиваемая пропорционально отработанному времени или количеству выпущенной продукции (оказанных услуг), а также позволяющая делить рабочее время и рабочее место между работниками;

совместительство – форма привлечения трудящихся к выполнению трудовой деятельности в свободное от основной постоянной работы время (сверх рабочего времени, установленного по месту постоянной работы);

индивидуальный труд (индивидуальная трудовая деятельность) – работа в одиночку своими средствами производства, по сути, означающая, что человеку (частнику) не выгодно объединение своих усилий с другими;

надомный труд – форма занятости для людей, которые по различным обстоятельствам (например, воспитание малолетних детей, уход за больными или престарелыми членами семьи, плохое состояние здоровья) не могут трудиться на рабочем месте вне дома даже на условиях неполного рабочего времени;

принудительная – занятость в форме: срочной службы в Вооруженных Силах; наказания по приговору суда в исправительно-трудовых учреждениях или лечения в лечебно-трудовых профилакториях; условного лишения свободы с обязательным привлечением к трудовой деятельности на благо общества;

социально-полезная – занятость, определяемая числом экономически активного и экономически неактивного населения трудоспособного возраста (занятые в национальном производстве, служащие в рядах Вооруженных Сил, в органах внутренних дел, обучающиеся с отрывом от производства (очно), занимающиеся ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными и престарелыми членами семьи).

Различают категории:

Полная занятость – в рыночной экономике означает достаточность рабочих мест для всех добровольно желающих работать.

Эффективной может считаться занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, повышение образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

В последнее время все большее распространение приобретают гибкие и нестандартные формы занятости, гибкая графика рабочего времени. Используют три формы гибкости: гибкость рабочего времени, гибкость занятости и гибкость вознаграждения.

Гибкими формами занятости считают:

- занятость, связанную со специфическим социальным статусом работающих (самозанятые, помогающие члены семьи и тому подобное);

- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда (надомный труд, работа за вызовом);

- занятость за нестандартными организационными формами (нестандартный рабочий день, срочные контракты).

Количественно занятость характеризуется ее уровнем (P_3), который рассчитывается как:

частица занятых в общей численности населения:

$$P_3 = \frac{Q_3}{Q_H}$$

частица занятых в экономически активном населении:

$$P_{EАН} = \frac{Q_3 + Q_Б}{Q_H}$$

где $Ч_3$ - численность занятых в общей численности населения;
 $Ч_H$ - общая численность населения;
 $Ч_Б$ - численность безработных в общей численности населения.

В международной статистике исходным показателем для анализа занятости выступает уровень экономической активности населения, то есть частица экономически активного населения в общей его численности:

$$P_{ЭАН} = \frac{Ч_3 + Ч_Б}{Ч_H}.$$

Незначительная способность рынка труда к саморегулированию, сохранению крайне напряженной ситуации на отечественном рынке труда требуют усовершенствования применяемых в настоящий момент методов государственной регуляции трудовой занятости экономически активного населения.

Под регулированием занятости трудовых ресурсов следует понимать процесс целенаправленного и действенного приведения сферы занятости в такую систему, которая позволит с помощью социально-экономических, организационно-правовых и других хозяйственных мер обеспечить ее эффективное функционирование.

Поскольку в системе регуляторов рыночной экономики присутствуют как рыночные регуляторы (например, конкуренция предприятий, свободные цены, мотивация к труду, издержки, прибыль), которые действуют независимо от желаний государства, предприятий, людей, так и нерыночные, которые разрабатываются органами управления (государственными или конкретного предприятия) и обязательны при использовании в хозяйственной деятельности, то на рынке труда всегда действуют рыночные и нерыночные методы регулирования занятости.

Методы государственного регулирования занятости

Прямые:

- Система правовых законов, норм, правил, законодательных актов и документов, регулирующих условия найма, увольнения рабочей силы, порядок высвобождения, трудоустройства и т.п.
- Функционирование сети центров занятости, регулирующих движение трудовых ресурсов и организующих подготовку, переподготовку и повышение квалификации высвобожденных, незанятых и безработных граждан
- Система государственного контроля за соблюдением принятых и действующих правовых, экономических и организационных условий в области занятости населения
- Финансово-кредитные меры (источники формирования Государственного фонда содействия занятости населения и порядок использования)
- Меры инвестиционной политики (направление капитальных вложений на реорганизацию и реконструкцию действующих предприятий, на создание новых предприятий (рабочих мест))
- Меры налоговой политики (экономическое воздействие на работодателей)

Косвенные:

- Финансовая политика (ассигнования и субсидии)
- Фискальная политика (изменение налоговых ставок)
- Монетарная политика (регулирование денежного обращения)

Механизм регулирования занятости трудоспособного населения в настоящее время включает:

- систему правовых законов, норм, правил, законодательных актов и документов;
- финансово-кредитные меры (источники формирования Государственного фонда содействия занятости населения и порядок их использования), направленные на реализацию принятых программ занятости и поддержку временно не работающих граждан;

- меры инвестиционной и налоговой политики, предусматривающие экономическое воздействие на работодателей, а также на количественный и качественный состав рабочей силы;
- государственную систему трудоустройства с развитой сетью центров занятости, регулирующих движение трудовых ресурсов в регионе и организующих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- систему государственного контроля за соблюдением принятых и действующих правовых, экономических и организационных условий в области занятости населения.

Действенным инструментом проведения государственной (нерыночной) политики обеспечения занятости трудовых ресурсов являются:

- государственная и региональные программы занятости населения,
- целевая государственная программа занятости молодежи,
- Национальная программа общественных работ, а также другие комплексные программы национального и регионального уровней.

В Украине разработка программ занятости предусматривается Законом «О занятости населения», который определяет цели и задачи, закладываемые в основу программ.

Законом Украины «О занятости населения» предусмотрены

Государственные гарантии занятости населения в Украине

- а) добровольность труда и выбора вида деятельности;
- б) защита от необоснованного отказа в приеме на работу и незаконного увольнения с работы;
- в) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с профессиональной подготовкой, образованием, личными и общественными потребностями;
- г) выплата выходного пособия и сохранение среднего заработка на период трудоустройства работникам, которые потеряли постоянное место работы;
- г) бесплатная учеба безработных новым профессиям, переподготовка в учебных заведениях;
- д) выплаты безработным помощи по безработице в установленном порядке.

Кроме того, Законом Украины «О занятости населения» предусмотрены дополнительные гарантии относительно трудоустройства работоспособным гражданам, которые нуждаются в социальной защите, в частности:

- а) женщинам, которые имеют детей в возрасте до 6 лет;
- б) одиноким матерям с детьми до 14 лет;
- в) молодежи, которая закончила обучение;
- г) лицам предпенсионного возраста;
- г) лицам, освобожденным после отбывания наказания.

Для их трудоустройства местные органы администрации бронируют на предприятиях всех форм собственности с численностью свыше 20 чел. около 5% рабочих мест за профессиями рабочих, в частности с гибкими формами занятости.

В случае отказа в трудоустройстве их на работу в этих пределах государственная служба занятости стягивает штраф за каждый такой отказ в размере 50 необлагаемых минимумов доходов граждан.

Льготы и компенсации высвобожденным работникам

- 1) Работнику, уволенному с предприятия, сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не больше как на 3 месяца с учетом выплаты выходного пособия;
- 2) Выплата месячного выходного пособия и среднего заработка, который сохраняется, проводится за предыдущим местом работы;
- 3) Сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв в работе не превышал трех месяцев.

Особенные гарантии предоставляются работникам, которые потеряли работу через изменения в организации производства и труда

- а) предоставление статуса безработного, если на протяжении семи дней ему не было предложено приемлемой работы;

б) право на получение помощи в размере:

100% средней заработной платы за последним местом работы на протяжении 60 календарных дней;

75% средней заработной платы за последним местом работы на протяжении 90 календарных дней;

50% средней заработной платы за последним местом работы на протяжении следующих 210 календарных дней, но не больше средней заработной платы в народном хозяйстве соответствующей области за прошлый месяц и не ниже минимальной заработной платы;

в) сохранение на новом месте работы, на весь период профессионального переобучения с отрывом от производства, средней заработной платы за предыдущим местом работы;

г) право на досрочный выход на пенсию при 1,5 года.

Выходное пособие

Работнику выплачивается выходное пособие в размере не меньше среднего месячного заработка

в случае призыва на военную службу - не меньше двухмесячного среднего заработка;

в результате нарушения владельцем законодательства по охране труда - в размере, предусмотренном коллективным договором, но не меньше трехмесячного среднего заработка.

Условия выплаты помощи по безработице гражданам, зарегистрированным на общих основаниях.

Помощь по безработице выплачивается с восьмого дня после регистрации гражданина в государственной службе занятости по трудоустройству, но не больше 360 календарных дней на протяжении двух лет;

- для лиц предпенсионного возраста - до 720 календарных дней;

- гражданам, которые впервые ищут работу, - не больше 180 календарных дней.

Размеры помощи по безработице гражданам, зарегистрированным на общих основаниях

а) не меньше 50% средней заработной платы за предыдущим местом работы, но не больше средней заработной платы, которая выплачивалась в народном хозяйстве соответствующей области за прошлый месяц, и не ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы, если гражданин на протяжении 12 месяцев, которые предшествовали началу безработицы, работал не меньше 26 календарных недель;

б) не ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы - во всех других случаях, в частности и гражданам, которые ищут работу впервые или после длительного (больше шести месяцев) перерыва.

Материальная помощь по безработице

1. Безработные по окончании срока выплаты помощи по безработице могут получать на протяжении 180 календарных дней материальную помощь по безработице в размере до 75% минимальной заработной платы, при условии, что среднемесячный совокупный доход на члена семьи не превышает установленного законодательством необлагаемого минимума доходов граждан.

2. Каждому из членов семьи, которые находятся на иждивении безработного, а также граждан, у которых закончился срок выплаты помощи по безработице, оказывается одноразовая денежная помощь в размере 50% установленной законодательством минимальной заработной платы.

Основные модели государственной политики занятости:

Европейская модель – сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как результат, росте дохода. Такая политика предусматривает дорогую систему помощи для большого числа безработных.

Скандинавская модель – обеспечение занятости практически всех трудящихся путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда. Такая политика рассчитана в основном на государственные средства, при дефиците которых наступает спад производства, что влечет за собой сокращения.

Американская модель ориентируется на создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части ЭАН. При таком подходе безработица формально уменьшается, но растет число людей с низкими доходами.

Под безработицей понимается сложное социально-экономическое явление, выражающееся в несоответствии между спросом на рабочую силу и ее предложением на рынке труда, в результате которого часть трудоспособного населения не имеет постоянной работы (трудоустроенного заработка), пополняя резервную армию труда.

Исходя из опыта развитых стран, можно выделить два подхода к этой проблеме. Согласно первому, безработица необходима, поскольку способствует поддержанию высокого уровня рентабельности производства, позволяет сдерживать темпы роста заработной платы, ограничивать интенсивность инфляционных процессов, обеспечивать высокую дисциплину и целесообразное использование имеющихся трудовых ресурсов. Широко распространено понятие «небольшой» или «естественной нормы безработицы». По убеждению группы ученых и специалистов, следует сознательно поддерживать уровень безработицы на такой отметке, так как это усиливает заинтересованность работающих граждан в сохранении своего рабочего места путем добросовестного отношения к труду и создает ресурс рабочей силы для новых видов предпринимательской деятельности.

Второй подход к проблеме безработицы наиболее приемлем, поскольку определяет ее как крайне нежелательное в экономическом и социальном плане для любой страны явление. Это связано с необходимостью для государства нести непроизводительные расходы по оказанию материальной помощи безработным, с отрицательным влиянием безработицы на жизненный уровень населения, на судьбы людей, оказавшихся не у дел, приводя тем самым к психологической напряженности в обществе, а также с огромным недоиспользованием производственного потенциала страны, сокращением темпов экономического роста.

В соответствии с законом Оукена рост безработицы на 1%-ный пункт над естественным уровнем приводит к потере 2-2,5% потенциального ВВП.

Согласно ст.2 Закона Украины «О занятости населения», безработными считаются граждане трудоспособного возраста, лишившиеся трудового дохода по независящим от них причинам, обязательно зарегистрированные в государственной службе занятости и содействующие ей в поиске подходящей работы. Статус безработного приобретают те граждане, которые в течение семи дней после регистрации их службой занятости по месту жительства не получили подходящую работу или не были направлены на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации.

Основными видами безработицы считаются:

структурная – результат качественного (профессионально-квалификационного) несоответствия структуры предложения труда структуре спроса на труд,

фрикционная – в любой момент времени часть работников находится в состоянии изменения работы, бывает всегда и везде,

циклическая безработица – обусловлена количественной нехваткой рабочих мест для всех желающих.

Естественный уровень безработицы – уровень структурной и фрикционной безработицы вместе взятые, т.е. это минимальный уровень безработицы в стране, который нельзя снизить и который соответствует понятию полной занятости. Значение естественного уровня безработицы для нормально функционирующего рыночного общества (5-7%).

Условия выплаты и размер пособий по безработице установлены Законом Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы». Факты свидетельствуют, если право на получение пособия по безработице оговаривается большим количеством условий, то реальной защиты безработных не происходит и не все нуждающиеся в пособиях его получают. Например, в США получают пособие по безработице только 30 % безработных, во Франции 39, в Германии 55, в Швеции 68, а в Украине 63 % безработных.

Безработица измеряется тремя основными показателями: численностью не имеющих работы лиц, зарегистрированных в службе занятости; уровнем и продолжительностью. В абсолютном выражении безработицу рассчитывают как разность между численностью лиц, составляющих в данный момент рабочую силу (трудовые ресурсы), и числом занятых граждан.

Учет численности безработных (как в целом, так и по отдельным социально-демографическим группам: женщины, мужчины, молодежь, лица, проживающие в сельской местности и в городах) ведется путем фиксирования в существующей статистической отчетности следующих показателей:

1. Численность лиц, имеющих статус безработного в начале периода
2. Численность поставленных на учет новых лиц
3. Численность снятых с учета (в т.ч. трудоустроенных, оформленных на досрочную пенсию и по другим причинам) безработных за конкретный период
4. Численность оставшихся на учете безработных в конце периода
5. Численность направленных службой занятости безработных на обучение, переобучение, повышение квалификации
6. Численность безработных, отказавшихся продолжать переобучение по направлению службы занятости.

Численность безработных, например, города или района:

$$T_5 = T_0 - (T_1 + T_2 + T_3 + T_4),$$

где T_0 – трудовые ресурсы города, района;

T_1 – трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое в экономике;

T_2 – лица пожилого возраста (пенсионеры) и подростки, занятые в экономике;

T_3 – трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое учебой с отрывом от производства;

T_4 – трудоспособное население в трудоспособном возрасте, занятое в домашнем и личном хозяйстве;

T_5 – трудоспособное население в трудоспособном возрасте, нуждающееся в трудоустройстве (безработные).

Уровень безработицы – основной показатель, дающий обобщенное представление о состоянии рынка труда в данный момент и об изменениях, происшедших на нем за некоторый период (месяц, квартал, полугодие, год). Определяется по состоянию на начало или конец периода, на 1 число каждого месяца года, на конкретную дату (в процентах).

Уровень безработицы представляет собой процент безработной части рабочей силы (люди, которые могут и хотят работать) в группе экономически активного населения, определяемый отношением числа лиц, имеющих на соответствующую дату статус безработного, к общей численности рабочей силы на ту же дату.

$$\text{Фактический уровень безработицы} - UB = \frac{B}{Ч_{эан}} \times 100\% .$$

$$\text{Прогностический уровень безработицы} - UB_{прогн} = \frac{B_{прогн}}{Ч_{эан}_{ср-год}} \times 100\% ,$$

где $Ч_{эан}_{ср-год}$ – среднегодовая численность трудовых ресурсов.

Продолжительность безработицы – динамичная величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этом периоде трудоустроены.

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i f_i}{\sum f_i}$$

где x_i – продолжительность безработицы, мес.;

f_i – численность трудоустроенных безработных, чел.

Модуль 2. Мотивация повышения результативности трудовой деятельности

Тема 3. Сущность и принципы организации планирования и оплаты труда

3.1 Организация и нормирование труда

В экономической теории под общественной организацией труда понимают формирование и поддержание естественных, грамотных пропорций между сферами приложения труда, а, следовательно, и между сферами общественного производства и непроизводственной сферой.

Организация деятельности производственного предприятия - комплексное совершенствование подготовки производства, производственных процессов и системы их обслуживания.

Наиболее важным заданием организации производства является обеспечение рационального сочетания живого труда со средствами производства на каждом участке предприятия, а также обеспечение эффективного взаимодействия производственных, управленческих и обслуживающих звеньев. Наиболее важной составляющей организации производства является организация труда.

Совокупность достижений науки и техники, передового производственного опыта, на которые опирается научная организация труда в разработке мероприятий по организации труда, называют ее основами. Последние группируются таким образом:

Социально-экономические – определяют цели, характер, содержание труда в обществе, социально-экономическую направленность мероприятий по организации труда.

Технико-экономические – включают достижения технических наук, совокупность знаний и опыта в отрасли применения и совершенствования орудий и предметов труда, техники и технологии производства.

Психофизиологические основы – содержат выводы и рекомендации наук, которые изучают физиологию и психологию труда, изменения, которые происходят в организме человека с выполнением трудовых действий в определенных производственных условиях.

Правовые основы – основываются на законах, нормативах и правилах, которые регулируют трудовую деятельность. Основным правовым документом в сфере труда является Конституция, которая гарантирует право на труд, отдых, материальное обеспечение старости.

Нормативные основы – включают в себя требования, которые содержатся в разных нормативных документах и материалах, которые регламентируют производственные и трудовые процессы, экономику и управление производством.

Основные направления научной организации труда заключаются в:

- разработке и внедрении рациональных форм разделения и кооперации труда;
- улучшении организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров;
- рационализации трудовых процессов, внедрении передовых способов и методов труда;
- совершенствовании организации и обслуживания рабочих мест;
- совершенствовании нормирования труда;
- внедрении эффективных форм и методов материального и морального стимулирования труда;
- улучшении условий труда;
- укреплении дисциплины труда.

Внедряя названные выше направления совершенствования организации труда, следует учитывать особенности производственного уровня.

В масштабе экономики страны задания НОТ:

- обеспечение наиболее полного использования трудовых ресурсов общества,
- регулирование соотношения численности занятых в отраслях материального и нематериального производства,

- рациональное разделение и перераспределение рабочей силы между отраслями и регионами страны.

На уровне предприятия задания заключаются в:

- правильности расстановки работников на производственных участках на основе рационального разделения и кооперации труда, специализации и расширения зон обслуживания;
- согласованности действий.

На конкретном рабочем месте:

- внедрение прогрессивных рабочих средств и трудовых операций,
- исправное оборудование и грамотное планирование рабочих мест,
- равномерное и бесперебойное обеспечение инструментами и материалами,
- создание надлежащих условий для работы и жизнедеятельности человека.

Разделение труда – обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда. Благодаря разделению труда повышается производительность труда, совершенствуются орудия труда.

Внутри предприятия выделяют такие виды разделения труда:

1) функциональное - деление работников предприятия на категории в зависимости от выполняемых ими функций. Выделяют такие категории работников: рабочие, служащие (руководители, специалисты, технические исполнители), младший обслуживающий персонал, охрана;

2) технологическое - разделение труда по технологическим операциям и процессам; по фазам, видам работ, изделиям, деталям. Он определяет расстановку работников в соответствии с технологией производства;

3) профессионально-квалификационное - разделение труда между группами работников по признаку технологической однородности выполняемых работ, а также в зависимости от сложности этих работ. Он предусматривает деление работников предприятия по профессиям, специальностям, квалификации.

Следует отметить, что разделение труда - только одна сторона трудовой деятельности. Оно вызывает необходимость объединения труда отдельных работников в группы в общем трудовом процессе, во взаимоувязанных трудовых процессах на всех уровнях - от рабочих мест отдельных исполнителей к предприятиям, подотраслям и взаимоувязанным отраслям народного хозяйства.

Кооперация труда – объединение, установление взаимосвязи между разрозненными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности.

Сложность и значение кооперации труда непосредственно на производстве растет с углублением единичного разделения труда.

На современном этапе ведения хозяйства основными направлениями совершенствования разделения и организации труда должны быть:

- формирование отдельных трудовых процессов и состава производственных операций с учетом экономической целесообразности, психофизиологических и социальных последствий разделения труда;

- составление проектных балансов рабочего времени для отдельных работников по профессиям и рабочим местам, по бригадам, участкам и цехам с увязкой этих балансов между собой, с трудоемкостью выполняемых работ и трудовых функций;

- разработка тарифно-квалификационных характеристик для каждого вида работ и четкого перечня функциональных обязанностей работников, которые обеспечивают выполнение отдельных трудовых процессов в условиях разделения труда;

- обеспечение равной интенсивности труда на всех участках производственного процесса и научно обоснованных режимов труда и отдыха;

- обеспечение ритмичности, бесперебойности трудового и производственного процессов за счет четкой кооперации труда и повышения производительности труда на организационной основе.

Рабочее место - часть производственного пространства одного или группы работников, оснащенная основным и вспомогательным технологическим оборудованием, инвентарем, инструментом, рабочей мебелью, необходимыми для проведения определенного вида работ. Внутри рабочего места выделяют рабочую зону - часть пространства, в рамках которой осуществляются трудовые действия работника.

Все рабочие места классифицируют по таким признакам.

По степени механизации:

– рабочие места ручной работы – все трудовые процессы на них выполняются с помощью трудового усилия исполнителя, с применением самого простого инструмента.

– машинно-ручные – обработка предметов труда механизмами и при помощи внешней энергии (электрической, тепловой), но при непосредственном участии работника. Например, работа на деревообрабатывающих станках с ручной подачей, шитье на швейной машине.

– механизированные – основные технологические процессы полностью выполняются машинами и механизмами, а за рабочим остается лишь функция управления машиной или механизмом, то есть энергия человека тратится на управление, а не на непосредственное превращение предмета труда. Это - рабочие места водителей автотранспорта, машинистов экскаваторов или бульдозеров, мастеров механического бурения скважин и т.п.

– автоматизированные – весь технологический процесс осуществляется станком, машиной или агрегатом автоматического действия без участия работника, за которым сохраняется функция пуска и остановки автомата, контроля за его работой и при необходимости - наладкой. Например, работа машинистов автоматизированных насосных станций водопровода.

– аппаратурные – оснащены разными аппаратами, влияют ими на предмет труда за счет тепловой, электрической, химической или биологической энергии.

По признаку специализации:

– специализированные рабочие места – оснащены оборудованием специального назначения, могут выполняться те же или близкие по содержанию операции и виды работ (рабочее место штамповщика, бурильщика и т. д.).

– универсальные – осуществляются разнородные работы, они оснащены универсальным оборудованием, что позволяет быстро переходить от одного вида работ к другому (например, в условиях ремонтно-механических мастерских).

По признаку разделения труда:

– индивидуальные, где постоянно занят один исполнитель, и

– коллективные, где трудовые процессы осуществляются группами работников, в обслуживании больших машинных агрегатов и т.д.

По количеству оборудования, которое обслуживается:

– одностаночные (одноаппаратурные, одноагрегатные) и

– многостаночные (многоаппаратурные, многоагрегатные).

По местонахождению:

– стационарные, расположенные и оборудованные на одном месте (например, рабочие места станочников, аппаратчиков), и

– передвижные, постоянно перемещаются в пространстве (рабочие места строителей, ремонтного персонала).

Могут вводиться и другие классификации рабочих мест.

Для успешного выполнения производственных заданий необходимо, чтоб каждое рабочее место было должным образом организовано.

Организация рабочего места – комплекс мероприятий, направленных на создание наиболее благоприятных и безопасных условий труда для высокопродуктивного труда рабочих.

Основными составляющими организации рабочего места являются:

1. Оснащение рабочего места – совокупность средств производства: основного технологического и вспомогательного оборудования, технологического и вспомогательного оснащения, средств связи, средств по охране труда и технике безопасности.

Основное технологическое оборудование – станки, рабочие машины, агрегаты, технологическую аппаратуру, то есть все то, при помощи чего осуществляется основной процесс производства.

Вспомогательное оборудование – транспортеры и другие виды транспорта, сборательные, сварочные и испытательные стенды, разные грузоподъемные приспособления и т.д.

Технологическое оснащение – измерительные инструменты, техническую документацию и т. др., а

Организационное оснащение – производственная мебель, тара, средства сигнализации, связи, освещения, средства по охране труда и технике безопасности.

2 Планирование рабочего места – целесообразное пространственное размещение всех функционально связанных между собой средств труда, предметов труда и самого работника.

3. Обслуживание рабочего места – система мероприятий по обеспечению рабочих мест средствами, предметами труда и предоставлению разнообразных услуг производственного характера. Система обслуживания - комплекс мероприятий по выполнению вспомогательных работ, которые обеспечивают рабочие места основных рабочих всем необходимым для высокопродуктивной работы на протяжении длительного рабочего времени.

Условия труда на рабочем месте – это совокупность элементов производственной среды, влияющих на здоровье и работоспособность человека.

Факторы, которые определяют условия труда и влияют на здоровье и работоспособность человека, делятся на такие группы:

- социально-экономические – имеют законодательную и нормативно-правовую базу, которая регламентирует условия труда;

- психофизиологические – обусловлены конкретным содержанием трудовой деятельности, характером труда (физическая и нервно-психическое нагрузка, монотонность, темп и ритм труда);

- санитарно-гигиенические – определяют внешнюю производственную среду (температура воздуха, шум, вибрация, освещение), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;

- эстетические – способствуют формированию позитивных эмоций у работника (архитектурное, конструкторское, художественное оформление интерьера, оборудования, оснащения, производственной одежды);

- социально-психологические – характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и создают морально-психологический климат.

МОТ выделяет десять групп факторов производственной среды, которые влияют на работоспособность человека: физическое усилие; нервное напряжение; темп работы; рабочее положение; монотонность работы; температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне; загрязненность воздуха; производственный шум; вибрация, вращение, толчки на рабочем месте; освещенность в рабочей зоне.

Целью научной организации труда является уменьшение степени опасного влияния условий труда на человеческий организм, создание условий для сохранения работоспособности рабочего и стабильно высокого уровня производительности труда. Направления создания на рабочих местах нормальных условий труда:

- внедрение в производство новой техники, которая обеспечивает сохранение здоровья человека;

- применение новых прогрессивных технологий, которые способствуют выведению людей из вредных рабочих зон;

- внедрение современных средств техники безопасности для предотвращения производственного травматизма;
- проведение организационных, психофизиологических и социальных мероприятий по оздоровлению производственной среды, обеспечения санитарно-гигиенических условий, которые предотвращали бы профессиональные заболевания;
- улучшение эстетических условий производства на основе внедрения художественных элементов, которые положительно влияют на самочувствие работника и на повышение результативности его труда.

Нормирование труда – это определение трудовых затрат определенного количества и качества (содержания), необходимых для производства или любого преобразования материального продукта или услуги.

В рыночной экономике, основывающейся на наемном труде, нормирование труда понимается как определение объема работ определенного качества (содержания), который работник должен выполнить за цену своей рабочей силы в соответствии с его квалификацией.

Главная задача нормирования – установление необходимых затрат живого труда (затраты рабочего времени), овеществленного труда (оборудование, технологический процесс, предмет труда) и условий выполнения работы (организация рабочего места, разделение и кооперация, условия труда и т.д.) с целью:

- повышения производительности труда;
- определения потребной численности, профессионального и квалификационного состава работающих;
- организации оперативного планирования;
- организации оплаты труда;
- совершенствования организации труда.

Содержание нормирования труда на предприятии:

- изучение организации производственных процессов, организации труда и затрат рабочего времени с целью разработки и внедрения в производство рациональной организации труда, направленной на повышение ее производительности, снижения себестоимости продукции и улучшения условий труда;
- определение необходимых затрат рабочего времени на выполнение заданной работы (норм времени) или количества продукции, которое необходимо изготовить в единицу времени (норм выработки), в соответствующих современном уровню развития техники и организации производства условиях;
- создание условий для организации зарплаты в соответствии с принципом распределения по количеству и качеству труда;
- изучение передовых методов труда, создание условий, содействующих их широкому распространению.

При нормировании целесообразно соблюдать такие основные рекомендации:

- нормы труда должны устанавливаться на основе научных данных, учитывающих прогресс техники;
- эффективность труда (получение максимума продукции при минимуме затрат труда) не должна достигаться за счет превышения нормальной интенсивности труда и при ухудшении его условий;
- к разработке норм труда необходимо привлекать работников с целью использования их опыта и творческой инициативы.

Для реализации основных функций нормы труда – меры труда, меры вознаграждения за труд, повышения эффективности производства – необходимо высокое ее качества, а значит, комплексное обоснование с учетом всех факторов, которые влияют на ее величину:

- Технические (технические требования к качеству продукции, параметры используемых технических средств, режимы использования оборудования, инструмента, приспособлений);

- Экономические (затраты живого и овеществленного труда (издержки производства); плановый объем выпуска продукции; имеющийся в распоряжении объем ресурсов);
- Психофизиологические (темп работы; степень занятости работников на протяжении смены; расход энергии работников; степень монотонности труда; количество информации, перерабатываемой в процессе труда);
- Санитарно-гигиенические (характеристики производственной среды; санитарные нормы);
- Социальные (интерес к работе; взаимоотношения в трудовых коллективах; самостоятельность работников; соотношение затрат физического и умственного труда; разнообразие труда; содержательность работы);
- Правовые (продолжительность рабочей смены и недели; режим труда и отдыха).

Труд измеряется рабочим временем, поэтому естественным измерителем нормы труда является норма времени.

По определению, норма времени – количество затрат рабочего времени, установленное для выполнения одной единицы работы работником или группой работников (бригадой) соответствующей квалификации в заданных организационно-технических условиях.

Кроме нормы времени трудовые затраты отражаются в виде нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности работников.

Норма выработки - установленный объем работ (количество единиц продукции), который работник или группа работников (бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнять (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в заданных организационно-технических условиях. Норма выработки – величина, обратная норме времени.

Норма обслуживания – количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, голов скота и т.д.), которое работник или группа работников (бригада) соответствующей квалификации обязаны обслуживать в течение единицы времени в заданных организационно-технологических условиях.

Для нормирования труда руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих используется также как разновидность норм обслуживания норма управляемости – оптимальная численность работников или количество структурных подразделений, которых целесообразно подчинить одному конкретному руководителю.

Норма численности – установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объема работ в заданных организационно-технических условиях.

Нормированное задание – система связи производительности труда и зарплаты. Обычно применяется при повременной форме оплаты труда. При составлении могут использоваться все виды норм.

Основными методами изучения затрат рабочего времени являются хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

Хронометраж применяется для анализа приемов труда и определения затрат времени на выполнение повторяющихся элементов операций. Может быть непрерывным (наблюдаются все элементы данной операции в порядке их выполнения) и выборочным (изучаются отдельные элементы операций независимо от их последовательности).

Фотография рабочего времени проводится для установления структуры затрат времени. ФРВ делятся по двум признакам: по наблюдаемым объектам (использование рабочего времени, времени работы оборудования, производственного процесса) и методам проведения наблюдений (метод непосредственных замеров времени и метод моментных наблюдений).

Фотохронометраж применяется для анализа структуры затрат рабочего времени и для одновременного определения затрат времени на отдельные части производственной операции (совмещает в себе элементы хронометража и ФРВ).

При нормировании труда применяют аналитический метод установления норм, основанный на изучении и анализе методов и приемов выполнения нормируемой работы, организации и условий труда на рабочем месте, уровня механизации и эффективности использования оборудования с целью выявления резервов сокращения затрат труда и повышения его производительности. Аналитический метод имеет две разновидности – аналитически-исследовательский и аналитически-расчетный, – разница между которыми заключается в способе определения затрат времени.

При аналитически-исследовательском методе затраты времени на операцию определяют на основе измерения затрат времени путем наблюдения непосредственно на рабочих местах.

При аналитически-расчетном методе затраты времени рассчитывают по нормативам режимов работы оборудования и времени, а также по формулам зависимости времени от факторов продолжительности. Аналитически-расчетный метод позволяет сократить трудоемкость установления норм, поскольку исчезает необходимость в наблюдениях, но точность норм для конкретного рабочего места снижается. Для повышения точности расчетов в нормативах предусмотрены корректировочные коэффициенты, позволяющие учитывать влияние размера партии продукции на затраты времени и другие условия.

Кроме аналитического распространен и опытно-статистический (оценочный) метод установления норм, заключающийся в определении норм на основе опыта нормирования аналогичных деталей и данных о фактических затратах на их изготовление. Это старейший из методов нормирования, который появился в 1918 г. Понятно, что опытно-статистический метод не позволяет выявить имеющиеся резервы производства и никоим образом не содействует повышению производительности труда рабочих.

К сравнительно новым относится математико-статистический метод – не прямое измерение затрат труда на основе математико-статистического исследования, анализа и определения не прямых многофакторных зависимостей.

Целью управления нормированием труда является повышение производительности труда, укрепление роли норм как меры труда, достижение экономично обоснованных соотношений между ростом производительности труда и повышением заработной платы.

3.2 Политика доходов и оплата труда

Поскольку рабочая сила является товаром, то, как любой другой товар, она нуждается в общественно необходимых расходах на свое воспроизводство в определенных общественных условиях. Минимальный предел этих расходов определяется стоимостью жизненных благ, которые физически необходимы работнику для поддержания жизни и возобновления работоспособности. В то же время воспроизводство рабочей силы нуждается в больших расходах, чем для создания физически необходимых работнику жизненных средств по причинам:

- работник не вечен, и воспроизводство рабочей силы должно содержать расходы на содержание членов его семьи;
- для выполнения более сложной работы работник должен иметь необходимый уровень образования и квалификации, которая нуждается в дополнительных расходах на рабочую силу;
- в отличие от другого товара рабочая сила исторически развивается, потребности работника растут в результате НТП.

Стоимость рабочей силы - чрезвычайно сложная экономическая категория, поэтому определение ее носит дискуссионный характер. По мнению некоторых западных ученых, она

должна определяться с точки зрения полезного эффекта труда, но при этом не учитываются расходы на воспроизводство рабочей силы.

Покупка-продажа рабочей силы выступает в форме покупки-продажи труда, поэтому стоимость, а, следовательно, и цена рабочей силы превращаются в заработную плату. Стоимость рабочей силы, выраженная в денежной форме, приобретает форму цены рабочей силы. Поэтому заработная плата – это денежное выражение стоимости и цены товара «рабочая сила». Её овеществленным, материальным содержанием является количество жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы наемного работника и членов его семьи.

Необходимо отметить, что поскольку рабочая сила является товаром, то ее цена, кроме стоимости, будет регулироваться также соотношением между спросом и предложением. На размер заработной платы влияют и такие экономические законы, как рост производительности труда и потребностей населения.

Факторы роста стоимости рабочей силы:

- повышение общеобразовательного и квалификационного уровня работников;
- действие закона роста потребностей общества,
- благоприятная экономическая конъюнктура.

Факторы, которые влияют на уменьшение уровня оплаты труда:

- неблагоприятная экономическая конъюнктура на рынке труда;
- повышение налогов на оплату труда;
- задолженность населения по всем формам кредита и т.п.

Отклонение цены рабочей силы от ее стоимости в сторону уменьшения приводит к невозможности осуществления воспроизводства за счет реальной заработной платы рабочей силы.

Доходы населения – это совокупность денежных и натуральных средств, формирующихся за счет труда работника и других источников и предназначенных для поддержания физического, морального, экономического и интеллектуального состояния человека на определенном уровне удовлетворения его потребностей.

Доходы домохозяйства разделяют на:

– денежные доходы – заработной платы, пенсий, стипендий, доходов от предпринимательской деятельности, доходов от продажи сельскохозяйственной продукции, доходов от собственности, всех видов денежной помощи, алиментов и т.п.

– общие доходы – кроме перечисленных статей содержат стоимость употребленной продукции, полученной с личного подсобного хозяйства, льготы и субсидии на оплату жилищно-коммунальных услуг, денежную оценку помощи родственникам.

– совокупные ресурсы домохозяйств формируются из общих доходов и использования сбережений, ссуд и возвращенных домохозяйствам долгов.

Классификация доходов предусматривает их распределение и объединение в группы и подгруппы в зависимости от различных признаков:

– По экономической природе:

= трудовые (основа формирования – трудовая деятельность):

• доходы, получаемые в форме оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности;

• доходы от индивидуальной трудовой деятельности;

• доходы от личного подсобного хозяйства;

• доходы от предпринимательской деятельности;

• доходы от реализации платных бытовых услуг и т.д.

= нетрудовые:

а) экономически обоснованные (доходы, получаемые по линии государственных официальных каналов и от бизнеса, не противоречащего правовым нормам, нормам морали, гражданскому кодексу жизни в обществе):

• социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии и др.);

- доходы от собственности;
- дивиденды по акциям;
- проценты по облигациям и другим ценным бумагам;
- доходы на вложенный капитал в производственную сферу или другие отрасли экономики и т.п.

б) экономически не обоснованные:

- все виды доходов, полученных от незаконных финансово-хозяйственных операций, от деятельности и услуг, противоречащих общественным нормам морали и этики, унижающих достоинство личности человека и граждан, или от криминальных действий;

– По экономическому содержанию:

= денежные:

- заработная плата;
- пенсии;
- стипендии;
- пособия;
- предпринимательский доход;
- дивиденды;
- доходы от собственности;
- доходы от продажи ценных бумаг;
- средства от продажи продукции личного подсобного хозяйства;
- прирост денежных вкладов в сберегательном банке и т.д.;

= натуральные:

- стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, используемых на личное потребление;
- стоимость натуральных услуг лечебно-профилактического, культурно-бытового и социального характера за счет регионального, городского бюджетов и фондов предприятий;
- другие;

=совокупные (показатель, характеризующий материальную обеспеченность населения):

- все виды доходов как денежные, так и натуральные;

–По степени использования:

=общие (брутто-доходы):

• сумма доходов, полученная из всех источников, включая и средства, предназначенные для уплаты налогов и обязательных платежей;

=располагаемые (нетто-доходы):

• сумма средств, остающаяся после уплаты налогов и обязательных платежей, которую семья может в максимальном размере потратить на конечное потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников;

=реальные:

• стоимость приобретенных материальных и культурно-бытовых благ на сумму располагаемого дохода с учетом цен на товары и услуги.

В Украине сложилась такая ситуация, когда средняя заработная плата из-за

По уровню материального благосостояния неравенство деления доходов в обществе характеризуют такие показатели:

– Децильный коэффициент дифференциации доходов (расходов) - соотношение минимального уровня доходов (расходов) 10% наиболее обеспеченного населения с максимальным уровнем доходов (расходов) 10% наименее обеспеченного населения.

В глобальном масштабе неравенство разделения доходов населения

– Коэффициент фондов - соотношение суммарных доходов (расходов) населения в первом и последнем децилях.

– Коэффициент неравенства деления доходов (расходов) среди населения или концентрации доходов (расходов) - индекс Джини, который отображает сущность отклонения фактического деления доходов (расходов) по численно равным группам населения от линии их равномерного деления.

По характеру потребления и размерам личных доходов и расходов могут быть выделены весьма контрастные группы населения:

– практически живущие на грани нищеты – доходы ниже стоимости минимального продуктового набора;

– бедные – доходы ниже прожиточного минимума;

– малообеспеченные – доходы составляют 1-2 прожиточных минимума (скромное питание и скромное (относительно) бытовое потребление);

– обеспеченные – 2-5 прожиточных минимумов (нормальное воспроизводство затрат труда, возможны некоторые оперативные сбережения для приобретения домашних предметов длительного пользования, бытовой техники);

– состоятельные – 5-20 прожиточных минимумов (европейский стандарт потребления: личный транспорт, техника и мебель зарубежного производства, квартиры и дачи в личной собственности; некоторые возможности расточительного потребления (коллекционирование драгоценностей и антиквариата и т.п.));

– богатые и сверхбогатые – 20-50 прожиточных минимумов (основная часть размещения доходов - накопления и вложения в капитал; доля потребительских расходов малозначима; возможности домашних хозяйств в этой группе населения практически безграничны);

– олигархи – доходы более 100 прожиточных минимумов (приобретение недвижимости за рубежом, а также вложения в капитал за границей).

Уровень жизни показывает степень развития и удовлетворения потребностей человека, наряду с доходами и расходами отображает также условия труда и быта, объем и структуру рабочего и свободного времени, показатели культурного и образовательного уровня населения, а также здоровье, демографическую и экологическую ситуации.

По рекомендациям ООН уровень жизни - это совокупность таких показателей, как:

– здоровье, в частности демографические условия,

– еда, одежда, фонды потребления и накопления,

– условия труда, занятость, организация труда,

– образование, в частности грамотность,

– жилье и его благоустройство,

– социальное обеспечение.

Уровень жизни в узком понимании - это характеристика уровней потребления населения и степени удовлетворения его потребностей (измерение доходов, расходов и потребления благ и услуг).

Под уровнем жизни в широком понимании рассматривают уровень человеческого развития (состояние здоровья, возможности населения для удовлетворения своих потребностей) и условия жизнедеятельности населения (состояние окружающей среды, безопасность населения).

Закон Украины «О государственных социальных стандартах и государственных социальных гарантиях»:

Государственные социальные стандарты - это установленные законами, другими нормативно правовыми актами социальные нормы и нормативы или их комплекс, на базе которых определяются уровень основных государственных социальных гарантий.

Под социальными гарантиями понимают установленные законами минимальные размеры оплаты труда, доходов граждан, пенсионного обеспечения, социальной помощи, размеры других видов социальных выплат, которые обеспечивают уровень жизни не ниже прожиточного минимума.

Прожиточный минимум - стоимостная величина достаточного для обеспечения нормального функционирования организма человека, сохранения его здоровья, набора продуктов питания, а также минимального набора непродовольственных товаров и минимального набора услуг, необходимых для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей личности.

Прожиточный минимум определяется на основе социальных норм и нормативов - показателей необходимого потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг и обеспечения образовательными, медицинскими, жилищно-коммунальными и социально-культурными услугами.

По закону, государственные социальные гарантии разделяют на:

- основные - те, которые устанавливаются законами с целью обеспечения конституционного права граждан для достаточного жизненного уровня (минимальный размер заработной платы; минимальный размер пенсии по возрасту; необлагаемый минимум доходов граждан; размеры государственной социальной помощи и других социальных выплат). Основные государственные социальные гарантии, которые являются основным источником существования, не могут быть ниже от прожиточного минимума;

- другие государственные социальные гарантии - те, которые предусматривают предоставление социальной поддержки населению Украины в целом и отдельным категориям граждан (уровень жизни населения, которое пострадало в результате аварии на Чернобыльской АЭС; уровень оплаты труда работников разной квалификации в учреждениях и организациях, которые финансируются из бюджетов всех уровней; стипендии ученикам профессионально-технических и студентам высших государственных учебных заведений; индексации доходов населения с целью поддержания достаточного жизненного уровня граждан и покупательной способности их денежных доходов в условиях роста цен и тому подобное)

Государство осуществляет регулирование оплаты труда работников предприятий всех форм собственности путем:

– установки размера минимальной заработной платы, других государственных норм и гарантий,

– установления размеров оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной, коммунальной собственности, работников предприятий, учреждений и организаций, которые финансируются и дотируются из бюджета,

– регулирования фондов оплаты труда предприятий - монополистов согласно с перечнем, который определяется Кабинетом Министров Украины,

– налогообложения работников.

– организации научных исследований, научно-методического обеспечения формирования и обновления эффективной системы организации и оплаты труда.

Законодательство по оплате труда основывается на Конституции Украины и состоит из Кодекса законов о труде Украины, Закона Украины «О труде», Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» и других актов законодательства Украины.

Главным элементом государственного регулирования оплаты труда выступает минимальная заработная плата – законодательно установленный минимум заработной платы за простой неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, часовую норму труда (объем работ). В минимальную заработную плату не входят доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты. Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и ведения хозяйства.

Размер минимальной заработной платы определяется с учетом:

- стоимостной величины минимального потребительского бюджета с постепенным сближением уровней этих показателей по мере стабилизации и развития экономики страны;

- общего среднего уровня заработной платы;

- производительности труда, уровня занятости, других экономических условий.

Законом Украины «Об оплате труда» провозглашено, что минимальная заработная плата не должна быть ниже стоимостной величины минимального потребительского бюджета. Следовательно, она должна быть равной прожиточному минимуму взрослого работоспособного человека.

Прожиточный минимум или бюджет прожиточного минимума – система показателей объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, которые обеспечивают условия для поддержки активного физического состояния взрослых, для социального и физического развития детей и подростков.

В структуру прожиточного минимума входят: расходы на питание, расходы на непродовольственные товары; расходы на оплату услуг; налоги; другие обязательные платежи. Стоимостная оценка прожиточного минимума осуществляется умножением минимальных норм потребления товаров и услуг на действующие цены. Прожиточный минимум ориентирован на физическое выживание и сохранение здоровья людей. Именно он является основой для определения минимальной заработной платы, расчета пенсий, стипендий, социальной помощи, социальных выплат.

Под потребительским бюджетом понимают стоимостный показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг:

Минимальный потребительский бюджет - стоимостный показатель, который отображает структуру и уровень удовлетворения потребностей, которые общество на этом этапе развития считает минимально приемлемыми.

Рациональный потребительский бюджет (бюджет социального достатка) - стоимостный показатель, который отображает структуру и уровень потребления населения со средними доходами.

Элитарный потребительский бюджет рассчитан на лица с высокими и сверхвысокими доходами.

Набор товаров и услуг, которые входят в потребительский бюджет, называют потребительской корзиной.

Минимальными гарантиями государства в сфере труда и его оплаты является:

- величина минимальной заработной платы;
- минимальное количество дней очередного отпуска;
- размер тарифной ставки 1-го разряда;
- размеры повышения заработной платы в условиях, которые отличаются от нормальных;
- мероприятия по поддержке реального уровня заработной платы.

Кроме этого, предусматривается государственный контроль за своевременностью выплаты заработной платы и ответственность работодателя за нарушение соглашений из оплаты труда.

Заработная плата - одна из важнейших и самых сложных экономических категорий, поскольку она является одновременно и основным источником дохода наемных работников, и существенной частицей расходов производства для работодателей, а так же эффективным средством мотивации работников.

Согласно Закону Украины «Об оплате труда» заработная плата - вознаграждение или заработок, вычисленный в денежном выражении; по трудовому договору владелец, или уполномоченный им орган выплачивает его работнику за выполненную работу (

Номинальная заработная плата - это сумма денег, полученная за час работы, день работы, неделю и т.д. Она бывает начисленная (на всю причитающуюся сумму) и выплаченная (за вычетом налогов).

Реальная заработная плата - это покупательная способность номинальной заработной платы; это то количество товаров и услуг, которое работник может приобрести на свою номинальную заработную плату. С позиций экономической теории именно реальную

заработную плату следует рассматривать как рыночную цену рабочей силы. В связи со значительной сложностью определения реальная заработная плата в гривнах, как правило, не публикуется.

Для анализа ее динамики используются относительные величины. Индекс реальной заработной платы рассчитывается как отношение индекса номинальной заработной платы к индексу цен товаров и услуг. Если цены на товары растут быстрее чем номинальная заработная плата, то реальная заработная плата снижается.

Денежное вознаграждение, которое выплачивается работнику за выполненную им работу, не является однородным по своей природе и состоит из нескольких частей: основной заработной платы, дополнительной заработной платы, других поощрительных и компенсационных выплат.

Основная заработная плата - это вознаграждение за выполненный труд в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности). Устанавливается она в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих.

Дополнительная заработная плата - вознаграждение за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность, за особые условия труда. Содержит доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением заданий и функций. Выделяют такие виды дополнительной заработной платы: за работу в сверхнормативное время; за совместительство профессий; за работу в ночное время и тому подобное. Кроме того, к дополнительной заработной плате относят надбавки и доплаты по тарифным ставкам и окладам. Они устанавливаются квалифицированным работникам, занятым на особенно ответственной работе, за высокое квалификационное мастерство.

Другие поощрительные и компенсационные выплаты - выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, которые не предусмотрены действующим законодательством или осуществляются сверх установленных действующим законодательством норм.

Структура заработной платы - соотношение отдельных частей заработной платы, в общем ее объеме.

Под организацией заработной платы понимают ее построение, приведение ее элементов в определенную систему, которая обеспечивает взаимосвязь количества и качества труда с размерами заработной платы.

В условиях рыночных отношений механизм организации заработной платы должен учитывать следующее:

1. размер оплаты труда должен зависеть от трудового вклада и работы каждого работника, его опыта и квалификации;
2. заработная плата работника должна определяться конечными результатами работы всего трудового коллектива;
3. организация оплаты труда должна способствовать обеспечению социальной защищенности работников, воспроизводству рабочей силы с учетом возможных инфляционных процессов.

Механизм организации состоит из таких элементов:

- а) рыночного регулирования;
- б) государственного регулирования;
- в) коллективно-договорного регулирования;
- г) механизма определения индивидуальной заработной платы непосредственно на предприятии с использованием таких элементов, как тарифная система или бестарифная модель, нормирование труда и т.д.

Формы и системы заработной платы – способы установления зависимости величины вознаграждения за труд от количества и качества потраченного труда. Основное их назначение - обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой ее оплаты.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная формы оплаты труда. Основной формой считается повременная, поскольку на ее основе создаются все остальные формы, в частности сдельная.

При повременной форме заработной платы мерой труда выступает отработанное время, а заработок работнику насчитывается согласно с его тарифной ставкой, или должностным окладом за фактически отработанное время.

При сдельной форме заработной платы мерой труда выступает изготовленная работником продукция (или выполнен объем работ), а размер заработка прямо пропорционально зависит от количества и качества изготовленной продукции, исходя из установленной сдельной расценки.

Системы заработной платы характеризуют взаимосвязь элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий.

Тарифная система - совокупность нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников предприятия в зависимости от их квалификации, сложности работ, условий труда.

Тарифная система содержит тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики (справочники).

Основные черты бестарифных систем:

- гарантия работникам только минимального обязательного уровня заработной платы, не ниже законодательно установленной минимальной зарплаты;
- определение сначала общей суммы заработанной коллективом зарплаты, потом отчисление из этой суммы гарантированной минимальной оплаты всех работников коллектива, потом распределение остатка между членами коллектива за предварительно установленными правилами;
- равные условия относительно возможности влияния на размер своей заработной платы всех работников коллектива независимо от категорий и должностей.

3.3 Планирование труда

Показатели труда составляют главный раздел плана экономического и социального развития предприятия. Основой этого плана является производственная программа и план повышения эффективности производства, а также нормы и нормативы расходов труда и зарплаты.

Система показателей оценивания результатов труда включает:

- объем производства валовой продукции;
- объем производства товарной продукции;
- объем отдельных видов работ основного производства;
- объем отдельных видов вспомогательного производства;
- объем закупки сырья, материалов, полуфабрикатов для обеспечения производственной деятельности;
- объем реализации готовой продукции.

Система показателей оценивания затрат труда включает:

- среднесписочную численность производственного персонала в целом;
- среднесписочную численность производственных рабочих основного производства;
- среднесписочную численность работников отдельных категорий, профессий, специальностей, уровней квалификации;

- количество отработанных человеко-дней, человеко-часов (в целом и за видами продукции);
- общую сумму фонда заработной платы производственного персонала;
- общую сумму совокупных расходов на содержание производственного персонала.

Последовательность составления плана из труда:

- анализ показателей за предыдущий период, оценка ожидаемого выполнения плана, выявления возможных резервов;
- определение главных заданий, разработка основных показателей плана;
- согласование и сбалансирование всех разделов и элементов плана.

Показателями, которые характеризуют численность персонала, являются:

- нормативная численность - это максимально возможная (в идеале) численность, обчисленная за нормативами расходов труда каждой категории работников; является важным ориентиром в оптимизации численности работников организации;
- штатная численность - численность работников, которые входят в штат организации (без учета лиц, принятых на сезонную и временную работу);
- фактическая численность - лица, которые на определенную дату появились и приступили к работе независимо от ее длительности;
- учетная численность на дату - показатель численности работников учетного состава (то есть всех работников, которые находятся в трудовых отношениях, независимо от формы договора) на определенную дату отчетного периода;
- среднесписочная численность работников за отчетный месяц - вычисляется по формуле:

$$\bar{q} = \frac{\sum q_i}{D_k},$$

где $\sum q_i$ - общая численность списочного состава работников на каждый i -тый календарный (рабочий и нерабочий) день месяца, лиц;

D_k - количество календарных дней в данном месяце;

- среднесписочная численность работников за квартал или за год - вычисляют по формуле:

$$\bar{q}_{кв(р)} = \frac{\frac{1}{2}q_1 + q_2 + \dots + \frac{1}{2}q_n}{n-1},$$

где q_1, q_2, \dots, q_n - численность персонала на начало каждого подпериода;

n - количество подпериодов.

среднесписочная численность всего персонала в эквиваленте полной занятости - базируется на пересчете всех лиц, которые вовлекались в работу в отчетном периоде и получали соответствующую заработную плату (доход) за отработанный и за неотработанный, но оплачено рабочее время в условную численность работников, занятых выполнением работы полный рабочий день на основе установленной его длительности, то есть работники, которые фактически отработали меньше установленной нормы рабочего времени, перечисляются в эквивалент полной занятости (полного рабочего дня).

В рыночных условиях ведения хозяйства чрезвычайно важным является определение оптимальной численности работников, необходимых для выполнения производственной программы. Выходными данными для определения необходимого количества работников является:

- производственная программа на плановый период времени;
- нормы времени, нормы выработки;
- трудоемкость производственной программы;
- организационно технические мероприятия по снижению трудоемкости программы;
- отчетные расчетные данные о коэффициентах выполнения норм;
- баланс рабочего времени одного работника и некоторые другие документы.

Главными составляющими баланса рабочего времени является:

- календарный фонд времени (КФВ), предусмотренный в рабочем календаре;
- номинальный фонд времени (НФВ):

НФВ = КФВ - (выходные и праздничные дни);

- полезный (реальный) фонд времени (РФВ):

РФВ = НФВ - (плановые невыходы)

являет собой явочное время в днях;

- эффективный фонд времени в часах (ЭФВ):

ЭФВ = РФВ, умноженный на среднюю длительность рабочего дня.

Укрупненно плановую численность можно рассчитать по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{Ч_{баз} \cdot B_{пл}}{100} - Э,$$

где $Ч_{пл}$ – плановая численность работников;

$Ч_{баз}$ – базовая численность работников;

$B_{пл}$ – рост объема производства в процентах к базовому уровню;

$Э_{пл}$ – предусмотренная экономия численности работников в плановом периоде, по факторам;

Плановую численность работников на основе трудоемкости определяют по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{t_{пл}}{\Phi_{пл} \times K_{вн}},$$

где $Ч_{пл}$ – плановая численность рабочих-сдельщиков;

$t_{пл}$ – плановая трудоемкость производственной программы, нормо-часов;

$\Phi_{пл}$ – плановый эффективный фонд времени одного работника, час;

$K_{вн}$ – плановый коэффициент выполнения норм.

Численность работников, необходимых для эксплуатации агрегатов, аппаратов, машин и тому подобное, определяется по соответствующим нормативам по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{A \times Ч' \times S \times T_e}{\Phi_{дн} \times K_{вн}},$$

где A – количество рабочих агрегатов;

$Ч'$ – количество рабочих, необходимое для обслуживания одного агрегата на протяжении смены (норма обслуживания);

S – количество смен в сутки ;

T_e – количество суток работы агрегата в плановом периоде;

$\Phi_{дн}$ – количество дней работы согласно плановому балансу рабочего времени.

Планирование численности работников по количеству рабочих мест и нормами обслуживания определяют по формуле:

$$Ч_{пл} = \frac{N \times S \times K_{сп}}{H_{обс}},$$

где N – количество объектов обслуживания;

$K_{сп}$ – коэффициент пересчета фактической численности в плановую, определяется делением номинального фонда рабочего времени на плановый (фактический);

$H_{обс}$ – норма обслуживания, то есть количество единиц оборудования, размер обслуживаемых производственных площадей одним или группой работников.

Для определения численности административно-управленческого персонала может применяться формула Розенкранца:

$$Ч_{АМП} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{НРЧ} + \frac{t_P}{T} \times \frac{K_{НРЧ}}{K_{ФРЧ}},$$

где Ч - численность административно-управленческого персонала определенной профессии и т.д.;

n - количество видов организационно-управленческих работ, которые определяют загрузку определенной категории специалистов;

m_i - среднее количество действий (расчетов, обработки заказов, переговоров и т.д.) в пределах i-го вида работ за установленный период времени (например, за год);

t_i - время, необходимое для выполнения единицы в пределах i-го вида работ;

T - рабочее время специалиста согласно с трудовым договором (контрактом) за соответствующий период календарного времени, принятый в расчетах;

K_{нрв} - коэффициент необходимого распределения времени;

K_{фрв} - коэффициент фактического распределения времени;

t_i - время на разные работы, которые невозможно учесть в предыдущих плановых расчетах.

Коэффициент необходимого распределения времени (K_{нрв}) рассчитывают за формулой:

$$K_{нрв} = K_{др} \times K_{в} \times K_{п}$$

где K_{др} - коэффициент, который учитывает расходы на дополнительные работы, предварительно неучтенные во времени, необходимом для определения процесса

($\sum_{i=1}^n m_i \times t_i$); обычно находится в пределах 1,2-1,4;

K_в - коэффициент, который учитывает расходы времени на отдых сотрудников на протяжении рабочего дня; по большей части равняется 1,12;

K_п - коэффициент пересчета явочной численности в учетную (списочную).

Коэффициент фактического распределения времени (K_{фрв}) определяется отношением общего фонда рабочего времени подраздела ко времени, рассчитанном как ($\sum_{i=1}^n m_i \times t_i$).

Основной целью планирования производительности труда на предприятии является поиск резервов, использование которых позволило бы достичь экономии расходов на рабочую силу и этим обеспечить себе конкурентоспособность. Планирование производительности труда происходит на основе расчета влияния факторов на его величину. Для определения влияния того или иного фактора на рост производительности труда рассчитывают экономию рабочей силы.

Экономию численности рабочей силы (ЭЧ_р) за счет модернизации или внедрения нового оборудования рассчитывают по формуле:

$$\text{ЭЧ}_p = \left(1 - \frac{M \times 100}{M_c \times 100 + M_m \times \Pi_{п}} \right) \times Ч_{в} \times \frac{T_{д}}{T_{к}},$$

где M - общее количество единиц оборудования;

M_с - количество не модернизированного оборудования;

M_м - количество нового и модернизированного оборудования;

Π_п - рост производительности труда при эксплуатации нового или модернизированного оборудования %;

T_д - количество месяцев действия нового или модернизированного оборудования;

T_к - календарное количество месяцев в расчетном периоде.

Экономия численности работников (ЭЧрп) определяется по формуле:

$$\text{ЭЧ}_{\text{рп}} = \frac{\text{Ч}_{\text{рпв}} \times \text{Э}_p \times \text{У}_3}{100 \times 100},$$

где $\text{Ч}_{\text{рпв}}$ - исходная численность работников для производства планового объема продукции исходя из выработки базисного периода;

У_3 - часть работников, занятых обслуживанием оборудования, в численности промышленно-производственного персонала %;

Э_p - относительная экономия численности работников %:

$$\text{Э}_p = \left(1 - \frac{\text{М} \times 100}{\text{М}_c \times 100 + \text{М}_m \times \text{П}_t} \right) \times \frac{\text{Т}_d}{\text{Т}_k} \times 100.$$

Рост производительности труда за счет «подтягивания» работников, которые не выполняют нормы выработки, определяется двумя способами:

1) вычислением непосредственного роста производительности труда за счет «подтягивания» тех, кто не выполняет норм к стопроцентному или среднему проценту выработки коллектива:

$$\text{П}_t = \frac{\text{р}_1 (100 - \text{X}_1) \text{Ч}_{\text{р1}} (100 - \text{X}_2)}{\text{Ч}_{\text{р1}} + \text{Ч}_{\text{р2}}} \times \text{Д},$$

где $\text{Ч}_{\text{р1}}, \text{Ч}_{\text{р2}}$ - численность работников по группам, в которых уровень выполнения норм выработки ниже 100%;

X_1, X_2 - среднее выполнение норм соответственно по группам;

Д - удельный вес работников, которые не выполняют норм общей численности работников;

2) выявлением экономии численности работников за счет мероприятий по выполнению норм выработки работающим

$$\text{ЭЧ}_p = \frac{\text{Ч}_p (\text{баз}) \times \text{УВ}_{\text{рпн}} \times \text{Э}_p}{100} \times 0,5,$$

$$\text{Э}_p = \frac{\text{П}_{\text{рпн}} \times \text{У}}{100},$$

где $\text{П}_{\text{рпн}}$ - плановое повышение уровня выполнения норм выработки группой работников, которые не выполняют норм выработки %;

$\text{УВ}_{\text{рпн}}$ - удельный вес группы работников, которые не выполняют норм выработки, в общей численности работающих %;

У - удельный вес работников-сдельщиков, которые не выполняют норм выработки, в общей численности рабочих %;

0,5 - коэффициент, который показывает равномерность повышения уровня выполнения норм на протяжении всего планового периода.

Экономия рабочей силы за счет специализации производства рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{чр}} = \frac{(УВ_{\text{пл}} - УВ_{\text{баз}}) \times ОП_{\text{пл}}}{В_{\text{баз}} \times 100},$$

где УВпл, УВбаз - удельный вес кооперирующих поставок соответственно в плановом и базисном периодах %;

ОПпл - объем производства в плановом периоде, грн.;

Вбаз - выработка на одного работника в базисном периоде, грн.

а также по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{чр}} = \text{ч}_в \left(1 - \frac{100 - ПВ_{\text{пл}}}{100 - ПВ_{\text{баз}}} \right).$$

Экономия рабочей силы за счет лучшего использования рабочего времени:

$$\mathcal{E}_{\text{чр}} = \frac{\text{ч}_в \times УВ_{\text{р}}}{100} \times \frac{П_{\text{баз}} \times П_{\text{пл}}}{100 - П_{\text{пл}}},$$

где УВр - удельный вес работников в численности промышленно производственного персонала %;

Пбаз и Ппл - потери рабочего времени соответственно в базисном и плановом периодах %.

Сокращение невыходов на работу ведет к экономии численности, которую можно вычислить по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{чр}} = \frac{\text{ч}_в \times П_{\text{вр}} (\Phi_{\text{пл}} - \Phi_{\text{баз}})}{\Phi_{\text{баз}}},$$

где Фпл, Фбаз - количество рабочих дней, отработанных одним рабочим, соответственно в плановом и базисном периодах.

Сокращение брака продукции способствует экономии рабочей силы рабочих-сдельщиков, которую можно вычислить по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{чр}} = \frac{Б_{\text{баз}} - Б_{\text{пл}} \times \mathcal{E}_{\text{р}}}{100} \times \text{ч}_{\text{рбаз}},$$

где Ббаз, Бпл - потери от брака в процентах к себестоимости продукции соответственно в базисном и плановом периодах;

чрбаз - численность рабочих-сдельщиков в базисном периоде.

Экономия численности от сдвигов в составе (ассортименте) продукции рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{чр}} = \frac{(Т_{\text{баз}} - Т_{\text{пл}}) \times Q_{\text{пл}}}{К_{\text{вн}} \times \Phi_{\text{пл}}},$$

где $T_{\text{баз}}$ и $T_{\text{пл}}$ - удельная трудоемкость продукции соответственно в базисном и плановом периодах, норма-часов;

$Q_{\text{пл}}$ - объем продукции в плановом периоде;

$K_{\text{вн}}$ - коэффициент выполнения норм выработки в плановом году;

$\Phi_{\text{пл}}$ - фонд полезного времени работы одного работника в плановом году, часов.

Влияние каждого фактора на рост производительности труда (Π_i) вычисляют по формуле:

$$\Pi_i = \frac{\text{ЭЧ}_{\text{P}_i} \times 100}{\text{Ч}_\text{В} - \text{ЭЧ}_\text{Р}}$$

где ЭЧ_{P_i} - экономия рабочей силы по i -му фактору, работников;

$\text{ЭЧ}_\text{Р}$ - экономия рабочей силы, вычисленная за всеми факторами.

Прирост производительности труда по всем факторам определяется суммированием его прироста по каждому фактору.

Фонд заработной платы работников включает прямую (тарифную) заработную плату и все доплаты к ней. Прямая заработная плата состоит из сумм сдельных расценок, выплачиваемых рабочим-сдельщикам, и заработной платы рабочих-повременщиков, рассчитанной по тарифным ставкам. В планировании определяют фонд часовой заработной платы, фонд дневной заработной платы, фонд годовой (квартальной, месячной) заработной платы.

Размер фонда часовой заработной платы определяется так. Сначала рассчитывают фонд заработной платы рабочих-сдельщиков ($\text{ФЗП}_{\text{СДЕЛЬЩ}}$) по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{СДЕЛЬЩ}} = \text{Розц}_i \times \text{ОП}_i$$

где Розц_i – сдельная расценка на единицу объема производственной программы;

ОП_i - объем продукции i -го вида.

Этот фонд можно вычислить за трудоемкостью продукции:

$$\text{ФЗП}_{\text{СДЕЛЬЩ}} = \text{Нт}_i \times \text{Vq}_i \times \text{Tс}_i$$

где Нт_i - норматив расходов труда на единицу i -й продукции;

Vq_i - объем производства i -го вида продукции;

Tс_i - тарифная ставка i -го вида работ.

Плановый фонд рабочего времени рабочих-повременщиков определяют по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{ПОЧ}} = \text{Tс}_{\text{ПОЧ}_i} \times \text{Чп}_i \times \text{Фпл}_i$$

где $\text{Tс}_{\text{ПОЧ}_i}$ - часовая тарифная ставка работников-почасовиков i -го разряда;

Чп_i - численность работников-почасовиков i -го разряда;

Фпл_i - плановый фонд рабочего времени i -го разряда.

Фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих (ФЗПрсс) определяется согласно с должностными окладами умножением месячного оклада каждой группы работников на количество месяцев в году и на количество работников в группе.

$$\text{ФЗПрсс} = 12 \times \text{Ч}_i \times \text{Оки}$$

где Ч_i - численность руководителей, специалистов и служащих, которые имеют одинаковый должностной Оки , - месячный оклад, грн.

К фонду оплаты труда засчитывают также стимулирующие выплаты - премии. Их размер по сдельно-премиальной и повременно-премиальной системам оплаты труда (Зпр) определяется в соответствии с действующими премиальными системами на предприятии. Для этого используются формулы:

$$Z_{\text{ПР}} = \frac{Z_{\text{СДЕЛЬН}} \times \text{П}_{\text{ПР}}}{100}, \quad Z_{\text{ПР}} = \frac{Z_{\text{ТАР}} \times \text{П}_{\text{ПР}}}{100},$$

где $\text{П}_{\text{ПР}}$ - процент премии к сдельной заработной плате или тарифной ставке.

Составной частью фонда оплаты труда являются компенсационные выплаты, связанные с режимом труда и условиями труда, а именно:

а) надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы (ФЗПнс), вычисляются по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{НС}} = \text{Ч}_i \times T_{\text{ПЗi}} \times \frac{K_i}{100},$$

где Ч_i - численность работников соответствующего стажа работы, лиц;
 $T_{\text{ПЗi}}$ - прямая (тарифная) заработная плата соответствующего работника, грн.;
 K_i - величина надбавки за стаж работы %;

б) доплаты за условия труда (Фдут):

$$\Phi_{\text{ДУТ}} = \text{Ч}_i \times T_{\text{ПЗi}} \times \frac{K_i}{100},$$

где Ч_i - численность работников, которые работают в тяжелых и вредных условиях, а также в особенно тяжелых и вредных условиях, лиц;

$T_{\text{ПЗi}}$ - прямая (тарифная) заработная плата соответствующего работника, грн.;
 K_i - величина надбавки за отклонение от нормальных условий труда %.

в) доплаты за работу в ночное время:

$$\Phi_{\text{ДН(В)}} = \text{Ч}_i \times T_{\text{СТi}} \times T_{\text{НВи}} \times \frac{K_{\text{НВи}}}{100},$$

где Ч_i - численность работников, которые работают соответственно в ночной смене, лиц;

$T_{\text{СТi}}$ - тарифная ставка работников i -й группы, грн.;
 $T_{\text{НВи}}$ - фонд ночного времени, часов;
 $K_{\text{НВи}}$ - процент доплат к тарифной ставке за каждый час ночной смены %;

г) оплата за работу в выходные и праздничные (нерабочие) дни (Фовд):

$$\text{Фовд} = \text{Ч}_i \times \text{Т}_{\text{Ст}_i} \times \text{Т}_{\text{см}} \times \text{Д}_i \times \text{Квн}$$

где Ч_i - численность работников, которые будут работать в праздничные дни, лица;
 $\text{Т}_{\text{Ст}_i}$ - тарифная ставка работников i -й группы, грн.;
 $\text{Т}_{\text{см}}$ - длительность смены, часов;
 Д_i - количество праздничных дней за год для соответствующей группы работников;
 Квн - коэффициент доплат.

В состав фонда оплаты труда включаются также денежные суммы за неотработанное время в соответствии с действующим законодательством:
оплата ежегодных и дополнительных отпусков (Фо):

$$\text{Фо} = \text{СЗП}_{\text{пл}} \times \text{Отпл}$$

где $\text{СЗП}_{\text{пл}}$ - средняя заработная плата работников, грн.;
 Отпл - средняя плановая длительность отпуска, дней;
Средняя заработная плата определяется на основе рассчитанной численности определенных категорий работников и фондов их оплаты. Для руководителей, специалистов и служащих определяется среднегодовая заработная плата, а для работников - среднегодовая, среднедневная и среднечасовая:

$$\text{СЗП}_{\text{пл}} = \frac{\text{ФЗП}_P}{\text{Ф}_{\text{пл}}} \quad \text{или} \quad \text{СЗП}_{\text{пл}} = \frac{\text{ФЗП}_P}{\text{Ч}_{\text{сп}}}$$

где ФЗП_P - фонд заработной платы, грн.;
 $\text{Ф}_{\text{пл}}$ - расчетное количество человеко-часов, человеко-дней работы;
 $\text{Ч}_{\text{сп}}$ - среднесписочная численность работников в расчетном периоде.

В условиях стабильного производства плановый фонд заработной платы может вычисляться исходя из прямой заработной платы, рассчитанной по расценкам и должностным окладам, скорректированной на ожидаемый процент инфляции и на коэффициент дополнительной заработной платы. Последний показывает, во сколько раз полный годовой фонд оплаты труда превышает фонд прямой заработной платы, он может быть рассчитан за отчетом.

В случаях, когда изменяются объемы производства и производительность труда на предприятии, плановый фонд оплаты труда может рассчитываться исходя из отчетного фонда, скорректированного на показатели изменения численности и средней заработной платы или изменения объемов производства, производительности труда и средней заработной платы, по одной из формул:

$$\text{Ф}_{\text{пл}} = \text{Ф}_{\text{баз}} \times I_{\text{ч}} \times I_{\text{с.з.п}} \quad \text{или} \quad \text{Ф}_{\text{пл}} = \text{Ф}_{\text{баз}} \times \frac{I_{\text{об}}}{I_{\text{пт}}} \times I_{\text{с.з.п}}$$

где $\text{Ф}_{\text{пл}}$ - плановый фонд заработной платы, грн.;
 $\text{Ф}_{\text{баз}}$ - фонд заработной платы отчетного периода, грн.;
 $I_{\text{ч}}$ - индекс изменения численности работников;
 $I_{\text{с.з.п}}$ - индекс изменения средней заработной платы (в условиях инфляции - с учетом ожидаемого инфляционного индекса);

Иов - индекс объема производства;

Ипт - индекс производительности труда в соответствии с планом.

Одним из наиболее распространенных укрупненных методов планирования фонда заработной платы есть нормативный метод, который позволяет по базовым показателям, а на новых предприятиях - расчетным способом, определить норматив заработной платы на единицу или на 1 тыс. грн. продукции. При расчете за базовыми исходными данными фактические расходы заработной платы корректируются на плановое отношение индекса роста средней заработной платы к индексу производительности труда:

$$\left(H_{БАЗ} \times \frac{I_{С.З.П}}{I_{ИПТ}} \right).$$

В условиях инфляции норматив заработной платы целесообразнее выражать не в денежном выражении, а в процентах к стоимости товарной продукции. Рассчитывают этот норматив таким образом: удельный вес заработной платы в товарной продукции базового года умножают на отношение индекса роста заработной платы к индексу производительности труда, то есть за приведенной выше формулой с той разницей, что $H_{БАЗ}$ выражается в процентах.

3.4 Анализ, отчетность и аудит в сфере труда

В рыночной экономике система трудовых показателей состоит из таких разделов:

1. Промышленно-производственный персонал и непромышленная группа включают:

- промышленно-производственный персонал - всего, в том числе: рабочих, руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих, прочего персонала;
- непромышленную группу - всего, в том числе: жилищно-коммунальное хозяйство, капитальный ремонт зданий и сооружений, детские сады, другие организации.

2. Производительность труда характеризуется такими показателями:

- объем производства продукции (тыс.грн., тис.нормо-часов);
- выработка одного работника ППП;
- выработка одного рабочего ППП;
- выработка одного работника непромышленной группы.

3. Фонд заработной платы состоит из таких элементов:

фонд заработной платы - всего, в том числе: рабочих; руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих; прочего персонала;

- фонд заработной платы непромышленной группы - всего, в том числе: жилищно-коммунальное хозяйство; капитальный ремонт зданий и сооружений; детские сады; другие организации;

- фонд заработной платы нечисленного состава.

4. Средняя заработная плата:

- средняя заработная плата одного работника ППП, в том числе: рабочих, руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих, прочего персонала;
- средняя заработная плата одного работника непромышленной группы.

Трудовые показатели (плановые и фактические) рассчитываются за год, предшествующий анализу, а также за отчетный период.

Основная цель анализа состояния трудовых ресурсов – определение влияния кадровой политики на деятельность и перспективы развития предприятия.

Анализ состояния трудовых ресурсов осуществляется по таким направлениям:

- изучение состояния, размещения и структуры кадров.

Состояние трудовых ресурсов рассматривается с точки зрения обеспеченности предприятия рабочей силой, с определением избытка или нехватки работников в отчетном периоде, с установлением причин.

При изучении размещения кадров тщательным образом исследуется организация производства, степень загрузки рабочих полезной работой, соответствие количества действующим нормативам обслуживания.

Анализ структуры кадров осуществляется путем сопоставления данных фактического и планового удельного веса количества каждой категории работников в общем количестве работников. При этом устанавливаются причины изменения структуры и разрабатываются мероприятия по ее рационализации.

- анализ профессионального состава и подготовки кадров - проводится методом сопоставления фактического и планового количества работников по профессиям и уровням квалификации с квалификационным уровнем.

- состояние движения кадров - определяются коэффициенты оборота по приему, выбытию и общего оборота.

При анализе производительности труда устанавливаются:

– причины отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базовых;

– степень влияния каждого фактора на производительность труда;

– неиспользованные возможности сокращения количества работников и трудовых затрат;

– уровень производительности труда по предприятию в целом и по отдельным подразделениям.

Углубленный анализ проводится в направлении изучения повышения производительности труда по факторам. Их влияние на повышение производительности труда оценивается относительной экономией рабочей силы, при этом серьезное внимание уделяется использованию рабочего времени, с выявлением потерь последнего в связи с болезнями и влиянием на производительность труда непродуктивных потерь труда, связанных с браком. Изучается также влияние структуры производственной программы на уровень производительности труда.

На основе данных анализа разрабатываются организационно-технические мероприятия по использованию выявленных резервов и определения их экономической эффективности и разрабатываются оптимальные задания по повышению производительности труда на плановый период.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда следует рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

Цель анализа заработной платы на предприятии – определить степень экономической целесообразности ее расходования, чтоб не допустить снижения темпов расширенного воспроизводства, нарушения пропорций между денежным оборотом, товарными фондами и платежеспособным спросом. Во время анализа использования фонда заработной платы сначала изучается экономия или перерасход фонда по ППП в целом и категориям работников, с изучением факторов влияния, затем изучается структура фонда заработной платы по ее элементам.

Важнейший этап анализа трудовых показателей – анализ средней заработной платы в динамике и определение зависимости уровня зарплаты от факторов, в первую очередь, от повышения производительности труда, а также от лучшего использования рабочего времени, оборудования и т.д.

Во время анализа использования фонда заработной платы рассчитывается абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой, устанавливается соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда, для чего определяется коэффициент опережения роста производительности труда над ростом средней зарплаты (отношение индексов производительности труда и средней зарплаты).

Полноту использования трудовых ресурсов оценивают:

- по количеству отработанных дней и часов одним работником;
- по степени использования фонда рабочего времени.

Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов используют систему показателей производительности труда:

- обобщающие - среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции одним рабочим;
- частные - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции);
- вспомогательные - характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ.

В конце проводится анализ эффективности использования трудовых ресурсов, для чего рассчитывается показатель рентабельности персонала (отношение прибыли к среднегодовой численности промышленно-производственного персонала).

Аудит в сфере труда – это система периодически осуществляемых мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений.

Цель аудита в сфере трудовых ресурсов – установление выполнения предприятиями законодательства по:

- 1) оплате труда;
- 2) правильности отражения хозяйственных операций в учете.

Объект аудита – трудовой коллектив, персонал предприятия, его деятельность.

Задания аудита – установление:

- эффективности внутреннего контроля за затратами на оплату труда;
- обоснованности технико-экономических показателей;
- правильности расчетов за выполненные работы и услуги;
- правильности определения объемов работ;
- обоснованности выплат зарплаты по трудовым соглашениям;
- правильности оформления трудовых соглашений;
- обоснованности размеров дополнительной оплаты и премий;
- выполнения установленного порядка отнесения затрат на оплату труда на себестоимость продукции;
- правильности определения размера налогооблагаемого совокупного дохода.

Аудит в сфере труда осуществляется по таким направлениям:

1. При изучении системы управления трудовыми ресурсами рассматриваются:

- концепция и политика предприятия по трудовым ресурсам;
- система планирования трудовых ресурсов;
- система управления трудовыми ресурсами и определение ее состояния в корпорации.

2. При исследовании структуры персонала изучают:

– кадровый потенциал предприятия: возраст, пол, мастерство, квалификационный состав;

- национальные меньшинства и иностранные работники;
- условия приема и текучесть кадров.

3. При проверке системы подготовки кадров особое внимание уделяется:

- практике комплектования и подбору кадров;
- порядку подготовки и переподготовки кадров;
- применению основных элементов организации труда;
- оценке персонала;
- перспективам служебного роста работников.

4. При аудите оплаты труда анализируют:

- системы оплаты труда;

- условия и дифференциацию оплаты труда;
- оплату по результатам труда;
- участие работников в прибыли;
- участие в нематериальных стимулах.

5. При аудите влияния труда на управление предприятием оценивают влияние состояния труда на управление предприятием.

Источники информации:

- законодательные акты;
- нормативно-правовые документы;
- договорная документация;
- производственно-финансовые планы, бизнес-планы;
- служебно-распорядительные документы;
- первичные документы учета труда и его оплаты;
- журналы учета работ и затрат;
- статистическая и финансовая отчетность;
- анкетирование и интервьюирование работников.

Тема 4. Развитие и регулирование социально-трудовых отношений

4.1. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствование социально-трудовых отношений

Мониторинг - это система последовательного сбора данных о явлении, процессе, которые описываются при помощи определенных показателей с целью оперативной диагностики состояния объекта, его исследования и оценки в динамике.

МОТ предлагает определять мониторинг как постоянный или периодический пересмотр выполнения администрацией определенной программы с целью оценки текущих результатов, выявления трудностей, негативных тенденций и предоставления рекомендаций для их устранения.

Мониторинг социально-трудовой сферы - комплексная государственная система непрерывного наблюдения за фактическим состоянием дел в социально-трудовой сфере.

Основные задания мониторинга:

- непрерывное наблюдение за социально-трудовой сферой и получение оперативной информации об её состоянии;
- объединение информационных потоков, формирующихся разными органами, которые осуществляют мониторинг;
- своевременное выявление изменений в социально-трудовой сфере;
- предупреждение негативных тенденций, которые ведут к формированию и развитию социальных конфликтов;
- осуществление краткосрочного прогнозирования развития социально-трудовых отношений;
- оценка эффективности и полноты реализации законов и других нормативных актов из сферы социально-трудовых вопросов.

Мониторинг в Украине проводится Министерством труда и социальной политики Украины, Государственным комитетом статистики Украины совместно с Министерством экономики, Государственным комитетом по делам национальностей и миграции и другими государственными органами исполнительной власти.

Объекты мониторинга – специально отобранные (базовые) предприятия, организации, учреждения разных форм собственности и отраслей экономики, отдельные социально демографические и профессиональные группы населения, а также макроэкономические показатели, которые характеризуют развитие отраслей экономики Украины.

Основные направления мониторинга:

- социально-демографические и миграционные процессы;
- рынок рабочей силы, занятость и безработица населения;
- социально-трудовые процессы на предприятиях, в учреждениях и организациях;
- условия и охрана труда;
- доходы и уровень жизни населения.

Информационная база мониторинга:

- материалы государственной централизованной и отраслевой статистической отчетности;
- данные базовых предприятий, не охваченные государственной статистикой;
- данные выборочных одноразовых обследований предприятий, групп населения, домохозяйств;
- данные специальных социологических опросов населения, трудовых коллективов и экспертов;
- результаты исследований научно-исследовательских организаций, задействованных в системе мониторинга.

Мониторинг в Украине проводится Министерством труда и социальной политики Украины, Государственным комитетом статистики Украины совместно с Министерством экономики, Государственным комитетом по делам национальностей и миграции и другими государственными органами исполнительной власти.

По результатам мониторинга готовятся ежеквартальные и ежегодные доклады, которые подаются Президенту и Правительству Украины. Общие доклады содержат аналитическую информацию, данные о мероприятиях по предотвращению конфликтных и кризисных явлений в социально трудовой сфере, предложениях по вопросам, решение которых находится в компетенции государственных органов управления.

Следует осознать, что основным методом мониторинга социально трудовой сферы является социологическое исследование.

Под социологическим исследованием понимают анализ явлений и процессов социально-трудовой сферы с целью изучения закономерностей их развития, зависимостей и взаимосвязей между ними для разработки и обоснования предложений по совершенствованию социально-трудовых отношений.

Виды социологических исследований

По цели исследования:

Конкретные - направленные на решение конкретных проблем в социально-трудовой сфере.

Теоретические - направленные на выявление общих социальных закономерностей, разработку методологии исследований и тому подобное.

По периодичности проведения:

Разовые - анализируют состояние объекта на определенный момент.

Периодическое - предусматривает изучение объекта в развитии.

По объектам исследования:

Кагортное - разновидность периодического исследования, когда изучается один и тот же объект через определенные периоды времени.

Панельное - разновидность периодического исследования, когда повторное исследование проводится за той же выборкой, но конкретные лица, которые попадают к выборкам, могут быть другими.

По полноте исследования генеральной совокупности

Сплошное - когда изучается вся генеральная совокупность, все единицы, которые входят в ее состав.

Выборочное - когда изучается лишь часть генеральной совокупности - выборка.

Этапы социологического исследования

- разработка программы исследования;
- сбор первичной социологической информации;

- обработка собранной социологической информации;
- анализ социологической информации, подготовка выводов и предложений;
- подготовка отчета о результатах исследования.

В исследовании социально-трудовой сферы принято использовать такие основные методы сбора информации как:

- анкетирование – систематизированный сбор информации у респондентов с помощью анкет. Структура анкеты состоит из вступительной части (отображается обращение к респонденту, указываются организация, которая проводит опрос, цель этого опроса, выкладываются правила опроса), основной части (содержатся несколько блоков вопросов, которые освещают проблему) и демографической части (отображаются вопросы из социального статуса респондента, его социально демографические характеристики, такие как пол, возраст, должность, профессия, семейное положение, доход и тому подобное);

- интервью - метод получения информации через беседу интервьюера с респондентом на определенную тему;

- наблюдение - заключается в целеустремленной и систематической фиксации процессов и явлений социально трудовой сферы. Этот метод целесообразно применять на начальном этапе проведения исследования для сбора предыдущих данных об объекте исследования;

- анализ документов - предусматривает изучение разнообразных документов (специально созданных носителей информации);

- социометрический опрос - опрос с целью выявления психологического климата в коллективе, а на этой основе - получение количественной оценки межличностных отношений в нем. Основным инструментом проведения социометрического опроса является социометрическая карточка, которая содержит определенный перечень вопросов и которую заполняет каждый член первичного коллектива. На основе социокарт складывается социометрическая матрица;

- тестирование - применяется для выявления у особы наличия и степени выразительности определенных черт личности, способностей и умений, психических состояний и являет собой серию вопросов с возможными вариантами ответов. Недостаток тестирования - верные ответы являются весьма относительными, потому осложняют возможность объективного оценивания определенных знаний, умений и тому подобное;

- эксперимент - наиболее сложный и ответственный метод сбора информации, поскольку связанный с искусственным созданием экспериментальной ситуации, последствия которой могут отразиться на материальном, физическом или психологическом состоянии членов коллектива, где проводится тот или другой эксперимент.

4.2. МОТ и ее влияния на развитие социально-трудовых отношений

Начало XX ст. отметилось ростом численности и влиянию класса рабочего, ухудшениям его состояния во время войны, активными революционными и социальными выступлениями в странах Западной Европы под воздействием событий в России, бурным развитием мировой торговли и международной конкуренции. Это нуждалось в появлении международной организации, которая защищала бы права трудящихся. Такой организацией стала Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 г. В работе Первой ежегодной конференции МОТ приняли участие представители 41 страны, каждое государство было представлено двумя делегатами от правительства и по одному - от предпринимателей и профсоюзов. Конференция приняла шесть международных конвенций: по вопросам длительности рабочего дня в промышленности, борьбы с безработицей, защите материнства, ограничения труда женщин в ночное время, минимального возраста принятия на работу, ограничения труда молодежи в ночное время в промышленности. Местом расположения МОТ была определена Женева. МОТ действует за принципами трипартизму -

в структуре всех органов МОТ закреплён принцип: два представителя от правительства и по одному - от предпринимателей и профсоюзов.

Главной целью создания МОТ было разработывание и принятие международных трудовых норм. В 1926 г. Международная конференция труда приняла решение о создании механизма контроля за соблюдением международных трудовых норм. Был создан комитет независимых экспертов, заданиями которого стали рассмотрение докладов правительств и предоставления анализу этих докладов генеральной конференцией МОТ.

Как основные принципы МОТ были определены:

- крепкий мир может быть установлено только на основе социальной справедливости;
- непредоставление страной трудящимся нормальных условий труда является препятствием для других народов, которые желают улучшить состояние трудящихся в своих странах;
- свобода слова и свобода объединений - необходимы условия постоянного прогресса;
- бедность в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- все люди независимо от расы, веры, пола имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях независимости и достоинства, экономической стойкости и равных возможностей.

Задание МОТ - это достижение как можно более полной занятости населения, повышения жизненного уровня, удовлетворенность работой, учеба, политика в отрасли оплаты труда, право на коллективные переговоры, социальное обеспечение, охрана труда, защита благосостояния детей и женщин, обеспечения необходимым питанием и жильем, предоставления равных возможностей для общей и профессиональной учебы.

Основные цели МОТ сводятся к защите интересов и прав трудящихся и их организаций путем регламентации рабочего времени, борьбы с безработицей, обеспечения гарантий заработной платы за равный труд, защиты трудящихся от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, защиты детей, подростков и женщин, регламентации вопросов социального страхования и социального обеспечения, организации профессионально-технической учебы трудящихся и тому подобное.

В 1946 г. МОТ стала специализированным заведением ООН.

Высшим органом МОТ является Международная (генеральная) конференция труда, который сзывается ежегодно. Основное задание конференции - принятие международных трудовых норм, конвенций и рекомендаций. Конференция утверждает бюджет и программу деятельности МОП на каждое двухлетие. На ней выбирается основной исполнительный орган МОП - Административный совет.

Административный совет осуществляет руководство МОТ в промежутках между конференциями, избирает Генерального директора Международного бюро труда, рассматривает текущие вопросы деятельности МОТ, готовит для конференции предложения из программы и бюджета. Международное бюро труда (МБТ) - постоянный секретариат МОТ, который осуществляет всю текущую работу из выполнения решений конференции и Административного совета.

Международный институт социально трудовых отношений - самостоятельное учреждение, целью которого является содействие углубленному изучению и осознанию проблем труда и методов их решения. Международный институт социально трудовых отношений осуществляет такие программы:

1. Органы из труда и экономическое развитие.
2. Органы из труда и новые системы организации производства.
3. Взаимодействие разных учреждений
4. Учебная деятельность.

Основные направления деятельности МОТ:

- нормотворческая деятельность - заключается в разрабатывании и принятии международных трудовых норм (конвенций и рекомендаций). За период своей деятельности МОТ разработала и приняла больше 180 конвенций и больше 180 рекомендаций из широкого спектра социально трудовых вопросов во всех сферах социально-экономической жизни общества. Приняты МОТ нормы образуют Международный трудовой кодекс, которым руководствуются государства при разрабатывании и реализации национального трудового законодательства. Конвенция, ратифицированная страной, есть для нее приоритетной в разработке национального законодательства. Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, они назначены дополнять и развивать конвенции;

- техническое сотрудничество - имеет целью предоставить членам МОТ (как правительствам, так и организациям предпринимателей и трудящихся) содействия в разрабатывании национального трудового законодательства, подготовке национальных кадров в социально-экономической сфере, проведении разнообразных семинаров и коллоквиумов;

- издательская деятельность - заключается в публикации результатов исследований из важнейших международных трудовых и социальных проблем, нормативно справочных изданий, сборников из охраны и гигиены труда, материалов из образования работников и тому подобное.

МОТ регламентирует широкий спектр вопросов в сфере социально трудовых отношений. Основными программными приоритетами является:

- содействие занятости населения;
- структурная перестройка и социальная справедливость;
- равноправие женщин;
- социальная защита инвалидов;
- совершенствования управления и развития предприятий;
- улучшение условий труда и производственной среды;
- устранение детского труда;
- социальное партнерство и социальное обеспечение;
- отраслевая деятельность;
- многонациональные предприятия;
- трудящиеся мигранты;
- издательская деятельность и публикации.

Стоит обратить внимание на то, что современные мировые тенденции в сфере занятости и социально трудовых отношений обусловлены глобализацией национальных экономик и сближением трудовых норм, правил и гарантий в разных странах.

Глобализация экономики - это процесс формирования системы международного разделения труда, мировой инфраструктуры, мировой валютной системы, мировой миграции рабочей силы, бурный рост мировой торговли и потоков иностранных инвестиций и тому подобное. Глобализация по своей сути имеет объективное влияние на мировой рынок труда.

Мировой (международный) рынок труда - это система отношений, которые возникают между государствами по поводу согласования спроса и предложения мировых трудовых ресурсов, условий формирования рабочей силы, оплаты труда и социальной защиты работающих.

Формирование международного рынка труда происходит двумя путями:

- через миграцию трудовых ресурсов и капитала;
- путем постепенного слияния национальных рынков труда, в результате чего устраняются юридические, национально этнические, культурные и другие перегородки между ними, что приводит к созданию так называемого «общего рынка труда».

Международная трудовая миграция - это один из видов перемещения людей в междунациональном территориальном пространстве с целью поиска места работы без изменения местожительства постоянного.

Реальным ответом на новые мировые тенденции в сфере занятости и социально трудовых отношений стало формирование современных моделей регуляции социально трудовых отношений:

- европейская (континентальная) модель - характеризуется высоким уровнем правовой защищенности, жесткими нормами трудового права, ориентированными на сохранение рабочих мест, распространенностью тарифной регуляции с незначительной дифференциацией заработной платы. Модель достала высокую оценку МОП, хотя имеет определенные недостатки: рост безработицы, осложнения доступа на рынок труда молодежи и других мало защищенных слоев населения, послабления стимулирующей роли заработной платы, снижения темпов социально-экономического роста;

- англосакская модель - отмечается значительно низшим уровнем социальных гарантий, более широкими правами работодателей в найме и освобождении работников, высокой дифференциацией заработной платы. Преимуществами модели являются высшие темпы роста, активность в создании новых рабочих мест, снижения уровня безработицы, недостатками - поляризация общества и увеличение бедности в обществе;

- китайская модель - основывается на централизованной регуляции занятости на государственных предприятиях и значительной свободе этого процесса в частном и концессионном секторах. При таком подходе в Китае невзирая на огромное количество трудовых ресурсов поддерживается невысокий уровень безработицы.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО КУРСУ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №1

Цель занятия: овладение методами расчета и анализа показателей естественного и миграционного движения населения; показателей занятости и безработицы населения; методами измерения производительности труда. Расчет показателей естественного движения населения, механического движения населения, анализ изменения численности населения страны за уровнем экономической активности в течение нескольких лет. Расчет и оценка уровня безработицы, анализ изменения структуры занятых в экономике. Расчет уровня производительности труда с помощью натурального, стоимостного и трудового методов; среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки и их динамики сравнительно с базовым периодом и плановым заданием; индексов, процентов роста и прироста выработки и трудоемкости.

Студент должен знать: основные термины и понятия, касающиеся трудовых ресурсов как специфического и важнейшего из всех видов экономических ресурсов и трудового потенциала как фактора экономического развития общества; основные положения относительно социально-трудовых отношений занятости; основные термины и понятия, касающиеся производительности и эффективности труда, измерительную концепцию производительности.

Студент должен уметь: применять методику решения проработанных на занятии задач, определить и оценить показатели естественного и механического движения населения, проанализировать изменения численности населения страны по уровню экономической активности в течение периода; определить и оценить показатели занятости и безработицы; определить и оценить статические и динамические показатели производительности труда.

ЗАДАЧИ

№1. Численность наличного населения страны на начало года составляла 49,7 млн.чел., а на конец года 49,3 млн.чел. В течение года родилось 385,1 тыс.чел., умерло 758,1 тыс.чел., зарегистрировано 274,5 тыс.браков и 197,3 тыс.разводов.

Рассчитать показатели естественного движения населения.

Решение

1. Определим среднегодовую численность населения:

$$\bar{Ч}_{нас} = \frac{Ч_н + Ч_к}{2} = \frac{49,7 + 49,3}{2} = 49,5 \text{ млн.человек}$$

2. Рассчитаем естественный прирост (убыль) населения:

$$\Delta Ч_{нас} = Ч_p - Ч_y = 385,1 - 758,1 = -373 \text{ тыс.человек,}$$

3. Рассчитаем коэффициент прироста (убыли) населения:

$$K_{\Delta нас} = \frac{Ч_к - Ч_н}{\bar{Ч}_{нас}} \times 1000 = \frac{49,3 - 49,7}{49,5} \times 1000 = -8,081\%,$$

4. Рассчитаем коэффициент рождаемости:

$$K_p = \frac{Ч_p}{\bar{Ч}_{нас}} \times 1000 = \frac{385,1}{49500} \times 1000 = 7,78\%,$$

5. Рассчитаем коэффициент смертности:

$$K_{см} = \frac{Ч_y}{\bar{Ч}_{нас}} \times 1000 = \frac{758,1}{49500} \times 1000 = 15,315\%,$$

6. Рассчитаем коэффициент заключения браков:

$$K_{бр} = \frac{Ч_{бр}}{\bar{Ч}_{нас}} \times 1000 = \frac{274,5}{49500} \times 1000 = 5,545\%.$$

7. Рассчитаем коэффициент разводов:

$$K_{разв} = \frac{Ч_{разв}}{\bar{Ч}_{нас}} \times 1000 = \frac{197,3}{49500} \times 1000 = 3,986\%.$$

Вывод: Среднегодовая численность населения страны составила 49,5 млн. человек. Естественная убыль населения за анализируемый период составила 373 тыс. человек, а на протяжении года на каждую тысячу жителей страны убыль населения по различным причинам составила 8 человек. Коэффициент рождаемости показывает, что на протяжении года на каждую тысячу жителей страны приходилось в среднем 8 рождений, а коэффициент смертности показывает, что на протяжении года на каждую тысячу жителей страны приходилось в среднем 15 смертей. Также полученные в ходе расчета данные свидетельствуют, что на каждую тысячу жителей страны приходилось 6 браков и 4 разводов

№2. Рассчитать уровень безработицы в области за период. Оценить его. Известно, что здесь проживает 2835,27 тыс. человек. Доля трудовых ресурсов составляет 55%. Число учащихся в возрасте свыше 16 лет составляет 29,7 тыс. человек, военнослужащих срочной службы – 12 тыс. человек и других лиц, относящихся к экономически неактивному населению – 97 тыс. человек. Число безработных составляет 352,85 тыс. человек, в том числе зарегистрированы службой занятости 88,12 тыс. человек.

Решение

Уровень безработицы представляет собой процент безработной части рабочей силы (люди, которые могут и хотят работать) в группе экономически активного населения:

$$УБ = \frac{Б}{Ч_{ЭАН}} \times 100\%$$

т.е. отношением (в %) числа безработных к общей численности рабочей силы.

1. Определяем численность трудовых ресурсов области, как долю трудовых ресурсов от общей численности населения:

$$ТР = 2835,27 \times 0,55 = 1559,4 \text{ (тыс. чел.)}$$

2. Определяем численность экономически активного населения в области, как часть трудовых ресурсов, которая на протяжении определенного периода обеспечивает предложение своей рабочей силы для производства товаров и оказания услуг:

$$Ч_{ЭАН} = 1559,4 - 29,7 - 12 - 97 = 1429,7 \text{ (тыс. чел.)}$$

3. Определяем уровень безработицы в области за период:

$$УБ = \frac{362,85}{1429,7} \times 100\% = 24,64\%$$

4. Уровень регистрируемой безработицы:

$$\frac{88,12}{1429,7} \times 100\% = 6,16\%$$

Вывод: Уровень безработицы в области за период составляет 24,64%, что превышает значение естественного уровня безработицы для нормально функционирующего рыночного общества (5-7%). Велико и значение регистрируемого уровня безработицы. Такие данные характеризуют сложное положение с занятостью в регионе. Необходимы меры увеличения занятости, в реализации которых должны принять участие местные органы власти совместно с работодателями крупных предприятий области.

№3. Рассчитайте производительность труда бригады кондитеров, если за смену (8 часов) 7 работников бригады изготовили кондитерский изделий: торт «Белочка» 14 кг, бисквитно-кремовые пирожные 27 кг, торт «Вдохновение» 26 кг, рулет «Вишневый» 150 кг, заварное пирожное 77 кг, заварное пирожное со сгущенным молоком 35 кг. Переводные коэффициенты кондитерской продукции: торт «Белочка» – 1,3; бисквитно-кремовое пирожное – 1,1; торт «Вдохновение» – 1,7; рулет «Вишневый» – 1,02; заварное пирожное – 1,06; заварное пирожное со сгущенным молоком – 1,06.

Решение

Используем условно-натуральный метод для определения выпуска кондитерской продукции за смену.

$$1. \text{ Выработка: } P = \frac{Q}{T} = \frac{\sum q_i \cdot k_i}{N \cdot t_{см}}$$

$$P = \frac{14 \cdot 1,3 + 27 \cdot 1,1 + 26 \cdot 1,7 + 150 \cdot 1,02 + 77 \cdot 1,06 + 35 \cdot 1,06}{7 \cdot 8} = \frac{363,82}{56} = 6,5 \text{ (кг/ч)}$$

$$2. \text{ Коэффициент производительности труда: } K_{пт} = \frac{Q}{N} = \frac{\sum q_i \cdot k_i}{N};$$

$$K_{пт} = \frac{14 \cdot 1,3 + 27 \cdot 1,1 + 26 \cdot 1,7 + 150 \cdot 1,02 + 77 \cdot 1,06 + 35 \cdot 1,06}{7} = \frac{363,82}{7} = 51,974 \text{ (кг/чел)}$$

Вывод: выработка одного кондитера составляет 6,5 кг кондитерских изделий в час, производительность труда в смену – 51,9 кг кондитерских изделий на одного работника.

№4. Рассчитать производительность труда в бригаде, состоящей из 5 рабочих, где за смену произведено 20 деталей А, на которые установлена норма времени 30 мин. за единицу, и 120 деталей В, на которые установлена норма времени 15 мин.

Решение

Для расчета производительности труда норму времени на изготовление одной детали необходимо перевести в часы, следовательно%

$$30 \text{ мин.} = 0,5 \text{ ч}; \quad 15 \text{ мин.} = 0,25 \text{ ч};$$

$$P = \frac{\sum q_i \cdot t_i}{N} = \frac{20 \times 0,5 + 120 \times 0,25}{5} = 8 \text{ норма-ч}$$

Производительность труда рабочего бригады составила 8 норма-ч.

№5. Определить среднегодовой темп роста и прироста производительности труда по предприятию за истекшие 9 лет. Если известно, что ее рост за этот период составляет 35 %.

Решение

Определим среднегодовой темп роста производительности труда:

$$\bar{I}_{ПТ} = \sqrt[n-1]{\frac{ПТ_n}{ПТ_1}} = \sqrt[9-1]{1,35} = \sqrt[8]{1,35} = 1,038;$$

Определим среднегодовой темп прироста производительности труда:

$$\Delta \bar{I}_{ПТ} = \sqrt[n-1]{\frac{ПТ_n}{ПТ_1}} - 1 = 1,038 - 1 = 0,038.$$

Вывод: на предприятии в среднем ежегодно на протяжении 9 лет прирост производительности труда составлял 3,8%.

№6. Определить как изменилась за год среднечасовая, среднедневная и среднегодовая выработка рабочих на предприятии, если там работает 300 рабочих, произведено продукции на 6 млн.грн. На протяжении года рабочими отработано 218 тыс.чел-дней, или 2664 тыс.чел.-ч. В предыдущем году в среднем на одного рабочего выработка составляла: среднегодовая - 18000 грн., среднедневная - 25 грн., среднечасовая - 2,2 грн.

Решение

Среднегодовая выработка рассчитывается 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. Следовательно,

$$P_{cp-г} = \frac{Q}{N} = \frac{6000}{300} = 20 \text{ тыс. грн.}$$

Среднедневная выработка рассчитывается 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. Следовательно,

$$P_{cp-дн} = \frac{Q}{D} = \frac{6000}{218} = 27,5 \text{ грн.}$$

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

$$P_{cp-ч} = \frac{Q}{T} = \frac{6000}{2664} = 2,25 \text{ грн.}$$

Итак, полученные данные занесем в таблицу и сравним их с данными предыдущего года

Показатели	Предыдущий год	Текущий год	Абсолютное отклонение, грн	Относительное отклонение, %
Среднегодовая выработка, грн.	18000	20000	2000	111
Среднедневная выработка, грн.	25	27,5	2,5	110
Среднечасовая выработка, грн.	2,2	2,25	0,05	102

Вывод: В текущем году среднегодовая выработка составила 20 тыс.грн, что на 11 % больше по сравнению с предыдущим годом. Среднедневная выработка в текущем году возросла на 10% и составила 27,5 грн, а среднечасовая выработка равняется 2,25 грн, что на 2% больше по сравнению с предыдущим.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ №2

Цель занятия: овладение методами расчета заработной платы по разным формам и системам оплаты труда. Расчет реальной заработной платы в стране, доплат за сверхурочный труд и вредные условия труда, начисления заработной платы при сдельной системе оплаты труда. Методы распределения коллективного заработка при тарифной и бестарифной оплате труда

Студент должен знать: основные термины и понятия государственной политики в сфере оплаты труда и формирования доходов населения в рыночных условиях, сущности и элементы тарифной системы, современные формы материального стимулирования работников.

Студент должен уметь: применять методику решения проработанных на занятии задач, определить и оценить уровень реальной заработной платы, начислить доплаты за сверхурочный труд и труд в праздничные и выходные дни, за работу во вредных условиях, начислять заработную плату по разным формам оплаты труда

ЗАДАЧИ

№1. Определить реальную заработную плату в стране в текущем году. Известно, что в отчетном году зарплата работника за данный месяц составила 1300 грн., а в текущем – 1680 грн. Индекс роста потребительских цен за год составил 1,2.

Решение

1. Рост номинальной заработной платы за период составил:

$$I_{\text{ном.з/п}} = \frac{1680}{1300} = 1,29.$$

2. Прирост реальной зарплаты:

$$I_{\text{реал.з/п}} = I_{\text{ном.з/п}} - I_{\text{ц}} = 1,29 - 1,2 = 0,09 \text{ или } 9\%$$

3. Реальная зарплата составит:

$$1300 \times 1,09 = 1417 \text{ (грн.)}$$

Вывод: в текущем месяце при номинальной зарплате равной 1680 грн., реальная зарплата составила 1417 грн., т.е. превысила прошлогоднюю на 9%.

№2. Начислить за май заработную плату работнику, который отработал сверх нормы: 2 мая – 3 часов в свой выходной день, а 7 мая – 3 часа сверх нормы работы этого дня. Должностной оклад работника 2400 грн. Норма рабочего времени в данном месяце 146 часов.

Решение

Определяем оклад работника за 1 ч работы по норме в данном месяце:

$$2400 : 146 = 16,44 \text{ грн.}$$

Определяем размер доплаты за работу в праздничный день (по двойному тарифу):

$$3 \times 16,44 \times 2 = 98,64 \text{ грн.}$$

Определяем размер доплаты за сверхурочную работу (первые два часа по 1,5 тарифу, все остальные – по двойному):

$$2 \times 16,44 \times 1,5 + 1 \times 16,44 \times 2 = 82,2 \text{ грн.}$$

Зарботная плата за месяц составит:

$$2400+98,64+82,2=2580,84 \text{ грн.}$$

Вывод: зарботная плата работника за месяц, который отработал сверх нормы, составила 2580,84 грн.

№3. Слесарь-ремонтник, оплачиваемый по косвенно-сдельной системе оплаты труда, обслуживает пятерых основных рабочих. Его дневная тарифная ставка – 75 грн., сменная норма выработки обслуживаемых им основных рабочих – по 8 изделий.

Фактически основными рабочими изготовлено за месяц 1000 шт.

Определить косвенную сдельную расценку и сдельный зарботок за месяц.

Решение

Косвенная сдельная система оплаты используется для того, чтобы заинтересовать вспомогательных рабочих (например, наладчиков технологического оборудования, крановщиков, слесарей-ремонтников) в своевременном и качественном обслуживании рабочих мест, в улучшении работы оборудования, расширении зон обслуживания и т.д., т.е. в том, чтобы обслуживаемые ими основные рабочие-сдельщики увеличили выработку.

Определяем косвенную сдельную расценку:

$$P_{\text{косв}} = \frac{T_{\text{косв}}}{\text{Ч}_p \times H_{\text{выр}}} = \frac{75}{5 \times 8} = 1,875 \text{ грн.}$$

Определяем сдельный зарботок за месяц:

$$З_{\text{косв}} = P_{\text{косв}} \times \Phi_{\text{вып}} = 1,875 \times 1000 = 1875 \text{ грн.}$$

Вывод: Косвенная сдельная расценка составила 1,875 грн., а зарботок вспомогательного рабочего - 1875 грн.

№4. Определить сдельный зарботок работника, находящегося на сдельно-прогрессивной оплате труда.

Норма выработки работника – 125 единиц продукции в смену. Сдельная расценка за единицу продукции составляет: 18,5 грн. – при выполнении нормы и 21,2 грн. – при превышении нормы. Работник произвел за смену 134 единицы продукции.

Решение

Определим сдельный зарботок работника. При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда выработка, выполненная в пределах установленной нормы, оплачивается по обычным расценкам, а работа, выполненная сверх нормы - по прогрессивно растущим расценкам:

$$З_{\text{сд-прогр}} = H_{\text{выр}} \times P_{\text{нор.}} + (\Phi_{\text{выр.}} - H_{\text{выр.}}) \times P_{\text{прогр}}$$
$$З_{\text{сд-прогр}} = 125 \times 18,5 + (134 - 125) \times 21,2 = 2312,5 + 190,8 = 2503,3 \text{ (грн.)}$$

Вывод: сдельный зарботок работника составил 2503,3 грн.

№5. Начислить зарботную плату рабочему, если ему установлено задание на месяц 230 нормо-часов, фактически он выработал продукции на 250 нормо-часов, из них по технически обоснованным нормам – 225 нормо-часов (зарботная плата – 1630 грн.).

Сдано с первого предъявления продукции 210 нормо-часов.

Положением о премировании предусмотрено начисление премии за выполнение планового задания (п.1), за выработку продукции по технически обоснованным нормам (п.2) и за качество продукции (п.3):

1. 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

2. В зависимости от удельного веса продукции, выполненной по технически обоснованным нормам (т.о.н.), в общем объеме изготовленной продукции, начисляется премия по следующей шкале:

Условия премирования	Ед.изм.	Размер премии в % к сдельной заработной плате. в зависимости от удельного продукции, выполненной по т.о.н., в общем объеме продукции					
		100	90	80	70	60	Не менее 50
За выполнение месячных производств. заданий	%т.о.н.	100	90	80	70	60	Не менее 50
	%премии	26	24	22	20	18	16

3. В целях материальной заинтересованности рабочих в повышении качества выпускаемой продукции начисляется премия (при условии выполнения плановых заданий) в размере 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.

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

Решение

Определяем выполнение производственного задания:

$$I_z = \frac{\Phi}{П} = \frac{250}{230} = 1,09, \text{ то есть задание выполнено на } 109\% \text{ (перевыполнено на } 9\%)$$

Начисляем премию за выполнение производственного задания: $9 \times 0,5\% = 4,5\%$

Определяем удельный вес продукции, произведенной по т.о.н.:

$$Y_{тон} = \frac{225}{250} \times 100\% = 90\%$$

Начисляем премию за продукцию, произведенную по т.о.н.:

по таблице при удельном весе продукции по т.о.н. 90% начисляется премия в размере 24%

Определяем удельный вес продукции, сданной с первого предъявления:

$$Y_{1пр} = \frac{210}{250} \times 100\% = 84\%$$

Начисляем премию за качество:

по шкале при сдаче 84% продукции с первого предъявления начисляется 20% премии

Общий размер премии составляет $4,5\% + 24\% + 20\% = 48,5\%$ сдельного заработка, что превышает установленный лимит.

Начисляем премию в размере 40% или $Пр = 1630 \times 0,4 = 652$ грн.

Тогда заработок рабочего составит: $1630 + 652 = 1282$ грн.

№6. Распределить коллективный заработок в бригаде между пятью ее членами. Сдельный заработок по одному наряду составляет 7,0 тыс. грн., премия – 3,6 тыс. грн. Использовать четыре наиболее распространенных варианта распределения. Результаты расчетов занести в таблицу

Решение

1 Без КТУ – по отработанному времени и квалификации.

Определяем для каждого работника тарифный заработок как произведение часовой тарифной ставки на отработанное время – заполняем колонку 5.

Находим общий тарифный заработок по бригаде.

Определяем вспомогательный коэффициент показывающий, сколько рублей общего заработка приходится на 1 грн. тарифного:

$$K_1 = \frac{7000 + 3600}{5784} = 1,8326$$

Определяем зарплату каждого работника умножением его тарифного заработка на коэффициент K_1 .

Таб. №	Разряд	ЧТС, грн./ч.	Отработанное время, ч.	ЗП тар	ЗП 1 вар.
1	4	7,6	160	216,00	228,49
2	5	8,6	168	444,80	647,80
3	4	7,6	128	72,80	782,79
4	3	6,8	168	142,40	093,61
5	2	6,0	168	008,00	847,30
того				784,00	0600,00

2 По КТУ распределяются приработок и премия.

Определяем для каждого работника приведенную зарплату как произведение тарифного заработка на КТУ – колонка 7.

Находим общую приведенную зарплату по бригаде.

Определяем приработок:

$$7000 - 5784 = 1216 \text{ грн.}$$

Приработок и премия составят: $1216 + 3600 = 4816$ грн.

Определяем вспомогательный коэффициент как отношение суммы премии и приработка к сумме приведенного заработка, показывающий, сколько гривен премии и приработка приходится на 1 грн. приведенного заработка:

$$K_2 = \frac{4816}{6150,72} = 0,783$$

Определяем часть приработка и премии, приходящуюся каждому работнику, умножением его приведенной зарплаты на коэффициент K_2 – колонка 8.

Определяем зарплату каждого работника суммированием его тарифного заработка с его частью приработка и премии – колонка 9.

Таб. №	Разряд	ЧТС, грн./ч.	Отраб время, ч.	ЗП тар	КТУ	Прив. ЗП	Прираб.+премия	ЗП 2 вар.
1	4	7,6	160	1216,00	1,05	1276,80	999,73	2215,73
2	5	8,6	168	1444,80	1,2	1733,76	1357,53	2802,33
3	4	7,6	128	972,80	0,9	875,52	685,53	1658,33

4	3	6,8	168	1142,40	1,1	1256,64	983,95	2126,35
5	2	6,0	168	1008,00	1	1008,00	789,26	1797,26
Итого				5784,00		6150,72	4816,00	10600,00

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 характеризующий величину суммарного заработка, приходящегося на 1 грн. тарифного.

$$K_3 = \frac{7000 + 3600}{6150,722} = 1,7234$$

Определяем зарплату каждого работника умножением его приведенного заработка на коэффициент K_3 .

Таб.№	Разряд	ЧТС, грн./ч.	Отр время, ч.	КТУ	Привед. ЗП	ЗП 3 вар.
1	4	7,6	160	1,05	1276,80	2200,41
2	5	8,6	168	1,2	1733,76	2987,92
3	4	7,6	128	0,9	875,52	1508,85
4	3	6,8	168	1,1	1256,64	2165,66
5	2	6,0	168	1	1008,00	1737,16
Итого					6150,72	10600,00

4 С применением минимума заработной платы.

Работнику, негативно себя зарекомендовавшему, устанавливается размер заработной платы на уровне определенного государством минимума (605 грн. с 1.12.08). Остальная сумма заработанных средств распределяется между членами бригады. В качестве промежуточного вспомогательного расчета здесь используется следующий коэффициент

$$K_4 = \frac{7000 + 3600 - 605}{6150,722 - 875,52} = 1,8947$$

Таб.№	Разряд	ЧТС, грн./ч.	Отр время, ч.	КТУ	Привед. ЗП	ЗП 4 вар.
1	4	7,6	160	1,05	1276,80	2419,17
2	5	8,6	168	1,2	1733,76	3284,98
3	4	7,6	128	0,9	875,52	605
4	3	6,8	168	1,1	1256,64	2380,97
5	2	6,0	168	1	1008,00	1909,87
Итого					6150,72	10600,00

№7. Определить зарплату работникам фирмы, где применяется бестарифная модель заработной платы. Средства на заработную плату работникам фирмы за месяц составили 15000 грн.

Должность	Постоянный коэффициент	Текущий коэффициент
Руководитель	2,5	1
Специалист 1-й категории	1,75	0,9

Специалист 2-й категории	1,5	1
Специалист	1	0,7
Всего		

Решение

Определяем итоговый коэффициент – графа 4, путем суммирования постоянного и текущего коэффициентов.

Рассчитываем вспомогательный коэффициент

$$K = \frac{15000}{10,35} = 1449,275$$

Определяем зарплату для каждого работника умножением итогового КТУ на вспомогательный коэффициент

Должность	Постоянный коэффициент	Текущий коэффициент	Итоговый коэффициент	Зарплата
Руководитель	2,5	1	3,5	5072,46
Специалист 1-й категории	1,75	0,9	2,65	3840,58
Специалист 2-й категории	1,5	1	2,5	3623,19
Специалист	1	0,7	1,7	2463,77
Всего			10,35	15000,00

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОГО ОТДЕЛЕНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

Для самостоятельного изучения темы 1.1 «Объект, предмет и задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения» необходимо ознакомиться с учебно-методической литературой [26, с.8-14], а также с дополнительными источниками [15, с.5-30; 18, с.7-33; 19, с.9-11; 24, с.3-10, 42-73; 30, с.9-15, 28-37]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Что является предметом дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»?
2. Дайте определение категории «труд». Назовите основные формы проявления процесса труда.
3. Назовите и охарактеризуйте составляющие процесса труда.
4. Какие исторические эпохи связывают с развитием предметов и средств труда? Чем они отличаются?
5. Раскройте особенности современного труда.
6. Поясните сущность труда как экономической категории. Назовите количественные и качественные характеристики труда.
7. Объясните сущность категории «содержание труда». Какие факторы влияют на содержание труда?
8. В чем заключается сущность характера труда. Охарактеризуйте показатели характера труда.

Также для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №№1.3, 1.5 и ответить на тесты № 1.1-1.12 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений».

Для самостоятельного изучения темы 1.2 «Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.16-44; 1; 2; 5; 15, с.5-30; 16, с.29-47; 18, с.7-33; 19, с.9-11; 20, с.21-108; 24, с.11-41; 29, с.19-36; 30, с.16-27]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Сравните категории «население» и «человеческие ресурсы». Назовите основные источники информации о населении.
2. Что такое воспроизводство населения? Какие характеристики воспроизводства населения Вам известны?
3. Назовите виды движения населения. Охарактеризуйте их.
4. Какие показатели характеризуют движение населения?
5. Поясните сущность термина «трудовой потенциал». Приведите примеры его характеристик.
6. Сравните категории «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал».
7. Назовите синонимы термина «трудовые ресурсы предприятия».
8. Каким документом регламентируется распределение работников предприятия по профессиональным группам? Назовите основные профессиональные группы.

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №№2.3, 2.5, 2.10, 2.11 и ответить на тесты № 2.1-2.37 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений». Кроме этого для практического применения полученных теоретических знаний необходимо внимательно изучить практические примеры решения задач №1 стр. 69-70 данного методического пособия, самостоятельно проработать следующий практический пример и решить по

аналогичным методикам расчетные тесты № 2.4 – 2.5 и задачи №№2.3, 2.4, 2.6, 2.12, 2.13 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Пример

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

Исходные данные

Показатели	Количество, чел.
Списочная численность работников на начало года	1569
Принято на работу	28
Уволено с работы	36
В том числе по причинам:	
Перехода на учебу	5
Призыва на военную службу	2
Ухода на пенсию	6
Окончания срока контракта	3
Увольнения по собственному желанию	14
Увольнения по инициативе администрации	6
Списочная численность работников на конец года	1561

Решение

Используя приведенные данные, характеризующие движение кадров на предприятии, рассчитаем следующие необходимые для анализа показатели.

1. Среднесписочная численность работников за год:

$$\bar{Ч} = \frac{Ч_n + Ч_k}{2} = \frac{1569 + 1561}{2} = 1565 \text{ (чел.)}$$

2. Коэффициент общего оборота кадров:

$$Коб = \frac{Ч_{пр} + Ч_{ув}}{\bar{Ч}} \times 100\% = \frac{28 + 36}{1565} \times 100\% = 4,1\%$$

3. Коэффициент оборота кадров по приему:

$$К_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{\bar{Ч}} \times 100\% = \frac{28}{1565} \times 100\% = 1,8\%$$

4. Коэффициент оборота кадров по выбытию:

$$К_{выб} = \frac{Ч_{ув}}{\bar{Ч}} \times 100\% = \frac{36}{1565} \times 100\% = 2,3\%$$

5. Коэффициент восполнения работников:

$$К_{восп} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{ув}} \times 100\% = \frac{28}{36} \times 100\% = 77,8\%$$

6. Коэффициент текучести кадров:

$$К_{тек} = \frac{Ч_{ув}}{\bar{Ч}} \times 100\% = \frac{3 + 14 + 6}{1565} \times 100\% = 1,5\%$$

Вывод: за год предприятием было принято 1,8 единицы новых работников и уволено 2,3 единицы работников в расчете на 100 человек персонала, т.е. уволено больше, чем принято на работу (коэффициент восполнения 77,8%). Текучесть кадров составила 1,5%, что можно оценить удовлетворительно.

Анализ движения кадров предприятия позволяет сделать вывод о некотором снижении численности персонала. Полученные данные необходимо сравнить с аналогичными расчетами предыдущих лет. Дальнейший анализ показателей движения персонала данного предприятия может быть направлен на выявление причин увольнения работников. Кроме того, всегда целесообразно знать состояние персонала по отдельным

признакам: возрасту, квалификации, стажу работы, динамике оценок труда и др. Подробный анализ проблемных сторон состояния и движения персонала – одно из условий рационального его использования и повышения эффективности работы предприятия.

Для самостоятельного изучения темы 1.3 «Производительность и эффективность труда» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.185-199; 15, с.141-168; 16, с.192-214; 17, с.67-88; 19, с.85-106; 24, с.257-292; 20, с.358-403; 29, с.57-69; 30, с.125-138]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Понятие производительности и производительности труда.
2. Методы измерения производительности труда.
3. Факторы и резервы повышения производительности труда в экономике рыночного типа.
4. Перечислите известные Вам виды трудоемкости.
5. Охарактеризуйте показатели стоимостного метода измерения производительности труда.

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №8.1-8.5 и ответить на тесты № 8.1-8.21 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений». Кроме этого для практического применения полученных теоретических знаний необходимо внимательно изучить практические примеры решения задач №3-6 на стр. 71-73 данного методического пособия и самостоятельно решить по аналогичным методикам задачи №8.7 – 8.20 из учебного пособия.

Для самостоятельного изучения темы 2.1 «Социально-трудовые отношения как система» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.45-56; 3; 6; 15, с.5-30; 17, с.104-111; 24, с.81-101; 29, с.167-174; 30, с.38-56]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. В чем заключается сущность понятия социально «трудовые отношения»?
2. Что является законодательной базой, которая регулирует социально-трудовые отношения в Украине?
3. Охарактеризуйте субъекты социально-трудовых отношений в рыночной экономике.
4. Наведите основные принципы формирования социально-трудовых отношений. Объясните сущность принципов патернализма и субсидиарности
5. Назовите факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.
6. Сформулируйте цель социальной политики. Сравните назначение социальной защиты, социальной поддержки и социальной помощи.

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №3.1-3.12 и ответить на тесты № 3.1-3.12 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений».

Для самостоятельного изучения темы 2.2 «Социальное партнерство» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.57-61; 4; 6; 8; 13; 17, с.112-117; 20, с.124-128; 24, с.102-133; 29, с.175-189; 30, с.57-68]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Сущность социального партнерства.
2. В каком документе заложены основные принципы социального партнерства?
Назовите их.

3. Определите объект и субъекты социального партнерства.
4. В чем заключается сущность трипартизму?
5. Дайте характеристику трем моделям социального партнерства.

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №4.1-4.7 и ответить на тесты № 4.1-4.10 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений».

Для самостоятельного изучения темы 2.3 «Рынок труда и его регулирование» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [25, с.207-210,213-218;16, с.48-70; 17, с.17-32; 18, с.34-81; 19, с.100-126; 20, с.109-187; 23, с.134-165; 27, с.10-35,80-120,152-157; 28, с.5-18; 29, с.69-81]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Дайте определение рынку труда. Какие особенности присущие рынку труда?
2. Какое место занимает рынок труда в экономической системе?
3. Сравните понятие «труд» и «рабочая сила». Какое из них целесообразнее и почему применять относительно рынка труда?
4. Назовите условия, за которых рабочая сила выступает в качестве товара. В чем заключается специфичность товара «рабочая сила»?
5. Какие условия возникновения рынка труда?
6. Назовите условия эффективного функционирования рынка труда.

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №5.4-5.9 и ответить на тесты № 5.1-5.25 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений».

Для самостоятельного изучения темы 2.4 «Социально-трудовые отношения занятости» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.210-213,218-229; 16, с.71-93; 17, с.50-65; 18, с.34-81; 19, с.100-126; 20, с.217-353; 24, с.166-208; 28, с.35-46,51-79, 126-145; 29, с.37-56; 30, с.82-96]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Что понимают под занятостью населения? Назовите и обоснуйте основные принципы занятости.
2. Какие существуют статусы занятости для экономически активного населения?
3. Что понимают под видами и формами занятости? Охарактеризуйте основные виды и формы занятости.
4. Какие законодательные акты регулируют вопрос занятости в Украине?
5. Назовите функции государственной службы занятости в Украине.
6. Какие гибкие формы занятости Вы знаете? Дайте им характеристику.
7. Назовите известные Вам виды безработицы. Объясните причины их возникновения.
8. Сформулируйте закон Оукена. Объясните термин «естественный уровень безработицы».

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №6.1-6.5 и ответить на тесты № 6.1-6.37 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений». Кроме этого для практического применения полученных теоретических знаний необходимо внимательно изучить практический пример решения задач №2 на стр. 70 данного методического пособия

и самостоятельно решить по аналогичным методикам задачи №6.6 – 6.10 из учебного пособия.

Для самостоятельного изучения темы 3.1 «Организация и нормирование труда» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.62-120; 15, с.169-210; 16, с.154-191; 17, с.136-181; 18, с.121-144,155-185; 19, с.122-231; 24, с.224-256; 29, с.118-144; 30, с.112-124]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Дайте определение организации труда на предприятии. В чем заключается ее цель?
2. Из каких элементов состоит система организации труда?
3. Что понимают под основами организации труда? Как они группируются?
4. Дайте определение разделению труда. Какие существуют формы разделения труда на предприятии?
5. Дайте определение кооперации труда. Какие формы кооперации труда Вы знаете?
6. Дайте определение рабочего места. За какими признаками классифицируются рабочие места?
7. Назовите составные организации рабочего места.

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №7.1-7.20 и ответить на тесты № 7.1-7.40 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений».

Для самостоятельного изучения темы 3.2 «Политика доходов и оплата труда» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.121-184; 6; 7; 11; 12; 13; 16, с.215-258; 17, с.89-102; 20, с.406-460; 24, с.292-338; 27; 29, с.70-117; 30, с.139-161]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Дайте определение стоимости рабочей силы. Из каких элементов она состоит?
2. Какие факторы определяют цену товара «рабочая сила»?
3. Назовите виды доходов населения.
4. Какие коэффициенты дифференциации доходов населения Вы знаете?
5. Дайте характеристику понятиям «уровень жизни» и «качество жизни». Какие меры, по вашему мнению, необходимо принять для того, чтобы поднять уровень жизни населения Украины?
6. Назовите основные направления государственной политики в сфере оплаты труда и формирования доходов населения.
7. Дайте определение категории «заработная плата». Объясните разницу сущности заработной платы для наемного работника и работодателя.
8. Дайте характеристику понятия «минимальная заработная плата». Как определяется минимальная заработная плата?

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №9.1-9.10 и ответить на тесты № 9.1-9.29 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений». Кроме этого для практического применения полученных теоретических знаний необходимо внимательно изучить практические примеры решения задач №1-7 на стр. 73-78 данного методического пособия и самостоятельно решить по аналогичным методикам задачи №9.11 – 9.30 из учебного пособия.

Для самостоятельного изучения темы 3.3 «Планирование труда» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.200-206; 24, с.209-223; 29,

с.145-166; 30, с.97-110]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Что является основой главного раздела плана экономического и социального развития предприятия?
2. Охарактеризуйте систему показателей оценивания результатов труда.
3. Назовите и сравните показатели численности персонала.
4. Дайте определение балансу рабочего времени. Охарактеризуйте его составляющие.
5. Методы планирования фонда оплаты труда на предприятии

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №10.1-10.10 и ответить на тесты № 10.1-10.10 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений». Кроме этого для практического применения полученных теоретических знаний необходимо самостоятельно проработать следующие практические примеры данного методического пособия и самостоятельно решить по аналогичным методикам задачи №10.11 – 10.21 из учебного пособия.

Пример

На предприятии имеется 1600 единиц оборудования. Предприятие работает в 2 смены. Определить численность слесарей-ремонтников, если норма обслуживания для них составляет 180 ед.обор./чел. в смену. Определить эффективный фонд рабочего времени в часах. Баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего:

Элементы рабочего времени	План	Факт
1 Календарное время, дней	365	365
2 Выходные и праздничные дни	110	110
3 Номинальное время, дней	255	255
В т.ч.: Очередные и дополнительные отпуска	21,5	21,5
Отпуска, связанные с родами	0,7	0,5
Выполнение государств. и обществ. обязанностей	1,8	1,8
По болезни	7,7	8,1
По разрешению администрации	1,5	1,3
Целодневные простои	1	0,5
Прогулы	0,1	0,1
4 Фактически используемое время, дней		
5 Установленная продолжительность рабочего дня, ч.:	7,7	7,7
Льготные часы подросткам	0,01	0,01
Внутрисменные простои	-	0,17
6 Фактическая продолжительность дня, ч.		
7 Эффективный фонд рабочего времени, ч.		

Решение

1. Фактически используемое время, или реальный фонд времени (п.4) равно номинальному за вычетом неявок на работу по разным причинам:

$$\text{ФИВп} = 255 - 21,5 - 0,7 - 1,8 - 7,7 - 1,5 - 1 - 0,1 = 220,7 \text{ (дн.);}$$

$$\text{ФИВф} = 255 - 21,5 - 0,5 - 1,8 - 8,1 - 1,3 - 0,5 - 0,1 = 221,2 \text{ (дн.)}$$

2. Фактическая продолжительность дня (п.6) равна установленной продолжительности за вычетом потерь рабочего времени:

$$\text{ФПДп} = 7,7 - 0,01 = 7,69 \text{ (ч.);}$$

$$\text{ФПДф} = 7,7 - 0,01 - 0,17 = 7,52 \text{ (ч.)}$$

3. Эффективный фонд времени (п.7) рассчитывается как произведение фактической продолжительности рабочего дня (п.6) на реальный фонд времени (п.4):

$$\text{ЭФВп} = 220,7 \times 7,69 = 1697,18 \text{ (ч.)};$$

$$\text{ЭФВф} = 221,2 \times 7,52 = 1663,42 \text{ (ч.)}$$

4. Численность рабочих рассчитывается по нормам обслуживания:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = [(O \times C) / \text{Но}] \times \text{Кпр},$$

где О – число единиц оборудования;

С – количество смен;

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

Кпр – коэффициент приведения явочной численности к списочной (в прерывных производствах определяется отношением номинального времени к реальному):

$$\text{Кпр} = 255 : 220,7 = 1,155$$

Численность слесарей-ремонтников:

$$\text{Ч} = \frac{1600 \times 2}{180} \times 1,155 = 20,53 \approx 21 \text{ чел.}$$

Пример

На основании приведенных исходных данных рассчитать численность административно-управленческого персонала с помощью формулы Розенкранца.

Организационно-управленческие виды работ	Количество действий по выполнению вида работ	Время, необходимое на выполнение действия, ч
А	200	0,75
Б	180	1
В	450	0,25
Месячный фонд времени одного сотрудника согласно контракту, ч		180
Коэффициент затрат времени на дополнительные работы		1,2
Коэффициент затрат времени на отдых сотрудников		1,12
Коэффициент пересчета численности		1,1
Время, выделяемое на различные работы, не учтенное в плановых расчетах, ч		120
Фактическая численность подразделения, чел.		15

Решение

Формула Розенкранца служит для проверки соответствия фактической численности административно-управленческого персонала (например, какого-либо подразделения) необходимой, которая задается загрузкой данного подразделения, и имеет вид:

$$\text{Ч} = \frac{\sum_{i=1}^n (m_i \times t_i)}{T} \times K_{\text{HPB}} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{\text{HPB}}}{K_{\text{ФРВ}}},$$

где Ч – численность АУП определенной профессии, специальности, подразделения и т.п.;

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

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

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

T – рабочее время специалиста согласно трудовому договору (контракту) за соответствующий промежуток календарного времени, принятый в расчетах;

К_{нрв} – коэффициент необходимого распределения времени;
 К_{фрв} – коэффициент фактического распределения времени;
 t_p – время на различные работы, которые невозможно учесть в предварительных (плановых) расчетах.

Коэффициент необходимого распределения времени (К_{нрв}) рассчитывается следующим образом:

$$K_{НРВ} = K_{ДР} \times K_{О} \times K_{П},$$

где К_{др} – коэффициент, учитывающий затраты на дополнительные работы, заранее не учтенные во времени, необходимом для определенного процесса ($m \times t$), как правило, находится в пределах $1,2 < K_{др} < 1,4$;

К_о – коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников в течение рабочего дня, как правило, устанавливается на уровне 1,12;

К_п – коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

$$K_{НРВ} = 1,2 \times 1,12 \times 1,1 = 1,48$$

К_{фрв} определяется отношением общего фонда рабочего времени какого-либо подразделения ко времени, рассчитанному как $\sum_{i=1}^n (m_i \times t_i)$.

$$K_{ФРВ} = \frac{T \times \chi}{\sum_{i=1}^n (m_i \times t_i)} = \frac{180 \times 15}{200 \times 0,75 + 180 \times 1 + 450 \times 0,25} = \frac{2700}{442,5} = 6,1$$

$$\begin{aligned} \chi &= \frac{\sum_{i=1}^n (m_i \times t_i)}{T} \times K_{НРВ} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{НРВ}}{K_{ФРВ}} = \frac{200 \times 0,75 + 180 \times 1 + 450 \times 0,25}{180} \times 1,48 + \\ &+ \frac{120}{180} \times \frac{1,48}{6,1} = 3,6 + 0,2 = 3,8 \approx 4 \end{aligned}$$

Вывод: в соответствии с заданной нагрузкой расчетная численность АУП составляет 4 чел.

Для самостоятельного изучения темы 3.4 «Анализ, отчетность и аудит в сфере труда» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.230-232; 20, с.465-490; 24, с.339-361; 30, с.163-171]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Какие разделы включает система трудовых показателей в рыночной экономике? За какие периоды рассчитываются трудовые показатели?
2. Сформулируйте основную цель анализа состояния трудовых ресурсов. За какими направлениями он осуществляется?
3. Что изучается и устанавливается во время анализа производительности труда? Как используются результаты анализа производительности труда?
4. Что имеет целью анализ заработной платы на предприятии?
5. Каким образом устанавливается связь между изменением средней заработной платы и производительности труда?
6. Какие показатели оценивают полноту и уровень интенсивности использования трудовых ресурсов?

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №11.1-11.15 и ответить на тесты № 11.1-11.14 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений».

Для самостоятельного изучения темы 4.1 «Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствование социально-трудовых отношений» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.232-246; 17, с.182-203; 24, с.362-381; 29, с.190-200; 30, с.173-181]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

1. Что понимают под мониторингом? Дайте определение мониторингу социально-трудовой сферы.
2. Сформулируйте основные задания мониторингу социально-трудовой сферы.
3. Что является объектами мониторинга социально-трудовой сферы?
4. Назовите основные направления мониторинга социально-трудовой сферы.
5. Из чего состоит информационная база мониторинга социально-трудовой сферы?
6. Какие показатели, по вашему мнению, анализируются в пределах мониторинга социально-трудовой сферы на уровне предприятия?

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №12.1-12.6 и ответить на тесты № 12.1-12.11 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений».

Для самостоятельного изучения темы 4.2 «МОТ и ее влияния на развитие социально-трудовых отношений» необходимо внимательно прочитать учебно-методическую литературу [26, с.247-251; 17, с.233-246; 24, с.382-417; 29, с.201-212; 30, с.182-200]. После изучения теоретического материала по данной теме для самоконтроля рекомендуется ответить на следующие контрольные вопросы:

- 1 Какой была история создания и развития Международной организации труда?
- 2 Назовите задание и цели МОТ.
- 3 Назовите принципы МОТ.
- 4 Перечислите основные направления деятельности МОТ.
- 5 Раскройте основные направления деятельности Международного института социально-трудовых отношений.
- 6 Какие функции полагаются на Международный учебный центр?
- 7 Назовите основные программные приоритеты МОП.

Для лучшего усвоения материала рекомендуется выполнить задания №13.1-13.9 и ответить на тесты № 13.1-13.12 из учебного пособия по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения. Сборник заданий и упражнений».

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

Цель контрольной работы

Выполнение контрольной работы студентами заочной формы обучения является составной частью учебного процесса, активной формой самостоятельной работы студентов.

Цель контрольной работы состоит в закреплении и углублении теоретических знаний, приобретенных студентами в процессе изучения курса, выработке навыков самостоятельной работы с учебной, специальной литературой, умения делать обобщения и выводы.

При выполнении контрольной работы необходимо изучить законодательные акты, литературные источники, в которых рассматриваются вопросы предложенной студенту темы.

Содержание контрольной работы

Дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения» изучается один семестр и заканчивается экзаменом. По дисциплине предусмотрено выполнение контрольной работы.

В состав задания на контрольную работу включены:

– определения и основные понятия по курсу «Экономика труда и социально-трудовые отношения»;

– тесты, охватывающие широкую тематику разделов курса;

– задачи.

Содержание контрольной работы студент выбирает согласно варианту, соответствующему последним двум цифрам зачетной книжки, из таблицы 1.

При обучении по кредитно-модульной системе предусмотрено выполнение 2 контрольных работ: по первому модулю «Трудовые ресурсы и эффективность их использования» и по второму «Политика доходов и оплаты труда». Выбор вариантов в этом случае осуществляется по таблице 2.

Общие требования к контрольной работе

Выполняя первое задание, следует четко и точно дать определения категорий. Для этого можно использовать кроме учебников экономические словари и другие издания, систематизирующие понятия. Некоторые из понятий кроме приведения формулы требуют правильности подстановки условных цифр и вычисления результатов.

На каждый тест нужно дать правильные ответы. Полезно было бы переписать в контрольную работу все тестовые вопросы и ответы на них, выделив правильные ответы.

При решении задачи целесообразно привести формулы с расшифровкой входящих в них величин, выполнить решения, указать единицы полученных величин и сделать выводы.

Подбор литературы, статистической информации и других материалов

Учебную и специальную литературу по теме контрольной работы студент подбирает самостоятельно, используя для этого библиотечный каталог. Особое внимание следует уделить первоисточникам, периодическим изданиям, научным статьям, передовому

производственному опыту, нормативным актам (законы Украины, декреты, постановления и др.). Пользоваться необходимо только новыми изданиями и последующими редакциями нормативных актов.

Список используемых литературных источников и других материалов необходимо систематизировать и представить после текста контрольной работы.

Изложение содержания контрольной работы

Приведенные в работе формулы обязательно должны содержать расшифровку входящих в них величин.

Работа должна быть написана четким, разборчивым почерком, грамотно и аккуратно. Исправления, зачеркивания, вставки, сокращения слов и использования аббревиатур (кроме общепринятых) в готовом (чистовом) тексте не разрешаются.

Текст работы можно написать от руки чернилами (пастой) черного или синего цвета, печатать на машинке или компьютере. Объем изложения контрольной работы не должен превышать 5 стр. рукописного текста или 1-2 листов формата А4 машинописного текста.

После текста работы перед списком литературы студент ставит свою подпись и дату выполнения работы.

Контрольная работа выполняется в соответствии с требованиями этих методических указаний, иначе она не будет допущена к защите, независимо от ее содержания. Законченную контрольную работу студент представляет в деканат заочного отделения в срок, определенный соответствующим графиком.

Рецензирование и защита контрольной работы

Контрольную работу рецензирует преподаватель кафедры «Экономика промышленности». Если рецензия положительная, то работа допускается к защите.

Если работа написана с замечаниями, ее возвращают для доработки или исправления. При повторной сдаче работы для рецензирования студент обязательно прилагает рецензию на первый вариант работы.

Дату и время защиты работы устанавливает заочный деканат. Работа засчитывается только по итогам собеседования ее автора с преподавателем. Сдать экзамен по курсу «Экономика труда и социально-трудовые отношения» студент может только после защиты контрольной работы.

Выбор варианта контрольной работы

Таблица

Варианты контрольных работ для студентов по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

Вариант	Модуль №1			Модуль №2		
	Понятия	Тесты	Задача	Понятия	Тесты	Задача
1	1	1	1	26	16	31
2	2	2	2	27	17	32
3	3	3	3	28	18	33
4	4	4	4	29	19	34
5	5	5	5	30	20	35

Продолжение табл.

Вариант	Модуль №1			Модуль №2		
	Понятия	Тесты	Задача	Понятия	Тесты	Задача
6	6	6	6	31	21	36
7	7	7	7	32	22	37
8	8	8	8	33	23	38
9	9	9	9	34	24	39
10	10	10	10	35	25	40
11	11	11	11	36	16	41
12	12	12	12	37	17	42
13	13	13	13	38	18	43
14	14	14	14	39	19	44
15	15	15	15	40	20	45
16	16	1	16	41	21	46
17	17	2	17	42	22	47
18	18	3	18	43	23	48
19	19	4	19	44	24	49
20	20	5	20	45	25	50
21	21	6	21	46	16	51
22	22	7	22	47	17	52
23	23	8	23	48	18	53
24	24	9	24	49	19	54
25	25	10	25	50	20	55
26	1	11	26	31	21	56
27	2	12	27	32	22	57
28	3	13	28	33	23	58
29	4	14	29	34	24	59
30	5	15	30	35	25	60
31	6	1	1	36	17	35
32	7	2	2	37	18	36
33	8	3	3	38	19	37
34	9	4	4	39	20	38
35	10	5	5	40	21	39
36	11	6	6	41	22	40
37	12	7	7	42	23	41
38	13	8	8	43	24	42
39	14	9	9	44	25	43

Продолжение табл.

Вариант	Модуль №1			Модуль №2		
	Понятия	Тесты	Задача	Понятия	Тесты	Задача
40	15	10	10	45	16	44
41	16	11	11	46	17	45
42	17	12	12	47	18	46
43	18	13	13	48	19	47
44	19	14	14	49	20	48
45	20	15	15	50	21	49
46	21	1	16	26	22	50
47	22	2	17	27	23	51
48	23	3	18	28	24	52
49	24	4	19	29	25	53
50	25	5	20	30	16	54
51	1	6	21	36	17	55
52	2	7	22	37	18	56
53	3	8	23	38	19	57
54	4	9	24	39	20	58
55	5	10	25	40	21	59
56	6	11	26	41	22	60
57	7	12	27	42	23	31
58	8	13	28	43	24	32
59	9	14	29	44	25	33
60	10	15	30	45	16	34
61	11	1	1	46	18	40
62	12	2	2	47	19	41
63	13	3	3	48	20	42
64	14	4	4	49	21	43
65	15	5	5	50	22	44
66	16	6	6	26	23	45
67	17	7	7	27	24	46
68	18	8	8	28	25	47
69	19	9	9	29	16	48
70	20	10	10	30	17	49
71	21	11	11	31	18	50
72	22	12	12	32	19	51
73	23	13	13	33	20	52

Вариант	Модуль №1			Модуль №2		
	Понятия	Тесты	Задача	Понятия	Тесты	Задача
74	24	14	14	34	21	53
75	25	15	15	35	22	54
76	1	1	16	41	23	55
77	2	2	17	42	24	56
78	3	3	18	43	25	57
79	4	4	19	44	16	58
80	5	5	20	45	17	59
81	6	6	21	46	18	60
82	7	7	22	47	19	31
83	8	8	23	48	20	32
84	9	9	24	49	21	33
85	10	10	25	50	22	34
86	11	11	26	26	23	35
87	12	12	27	27	24	36
88	13	13	28	28	25	37
89	14	14	29	29	16	38
90	15	15	30	30	17	39
91	16	1	1	31	19	45
92	17	2	2	32	20	46
93	18	3	3	33	21	47
94	19	4	4	34	22	48
95	20	5	5	35	23	49
96	21	6	6	36	24	50
97	22	7	7	37	25	51
98	23	8	8	38	16	52
99	24	9	9	39	17	53
00	25	10	10	40	18	54

ПЕРЕЧЕНЬ ПОНЯТИЙ, КОТОРЫМ НЕОБХОДИМО ДАТЬ ХАРАКТЕРИСТИКУ

Вариант 1

1. Дайте определение рынка труда
2. Охарактеризуйте два подхода к проблеме безработицы.

Вариант 2

1. Что такое рабочая сила?
2. Объясните понятие «небольшой» или «естественной нормы безработицы».

Вариант 3

1. Назовите условия, при которых рабочая сила выступает в качестве товара.
2. Сформулируйте закон Оукена.

Вариант 4

1. Дайте определение термина «труд»
2. Приведите формулу для определения уровня безработицы

Вариант 5

1. Перечислите условия возникновения рынка труда.
2. Приведите формулу для расчета продолжительности безработицы

Вариант 6

1. Перечислите условия эффективного функционирования рынка труда
2. Поясните значение термина «экономическая эффективность»

Вариант 7

1. Назовите факторы, определяющие спрос на рабочую силу
2. Поясните значение термина «социальная эффективность»

Вариант 8

1. Назовите факторы, влияющие на предложение рабочей силы
2. Какие изменения объема продукции и производственных затрат приводят к повышению производительности?

Вариант 9

1. В чем заключается специфичность товара «рабочая сила»?
2. Назовите преимущества и недостатки натурального (условно-натурального) метода измерения производительности труда.

Вариант 10

1. Дайте определение населению
2. Приведите формулу для определения нормативной чистой продукции

Вариант 11

1. Что такое «экономически активное население»?
2. Перечислите факторы повышения производительности труда

Вариант 12

1. Что понимается под воспроизводством населения?
2. Что такое резервы роста производительности труда? Какие резервы повышения производительности труда существуют?

Вариант 13

1. Перечислите виды движения населения
2. Поясните значение термина «социально-трудовые отношения»

Вариант 14

1. Приведите формулу коэффициента рождаемости
2. Назовите и кратко охарактеризуйте основные субъекты социально-трудовых отношений в рыночной экономике

Вариант 15

1. Что такое трудовые ресурсы?
2. Объясните суть патернализма как принципа социально-трудовых отношений

Вариант 16

1. Дайте определение трудового потенциала
2. В чем заключается принцип subsidiarity?

Вариант 17

1. Дайте определение человеческого капитала
2. Назовите составляющие социальной политики

Вариант 18

1. Что понимается под занятостью населения?
2. Назовите законодательную базу, регулирующую социально-трудовые отношения в Украине

Вариант 19

1. Перечислите и охарактеризуйте формы занятости в зависимости от продолжительности и режима занятости.
2. Какими методами рассчитывается величина минимального гарантированного дохода?

Вариант 20

1. Назовите гибкие формы занятости
2. Дайте определение социального партнерства

Вариант 21

1. Приведите формулу для определения уровня занятости
2. Назовите составляющие системы социального страхования в Украине

Вариант 22

1. Назовите два способа, которыми решались все проблемы общественных отношений на протяжении всей истории человечества.
2. Назовите общие права человека, сформулированные МОТ

Вариант 23

1. В каких законодательных документах заложены основы социальной защиты населения в сфере трудовых отношений?
2. Перечислите функции профсоюзов в системе социально-трудовых отношений

Вариант 24

1. Перечислите составляющие механизма регулирования занятости трудоспособного населения.
2. Назовите факторы, определяющие спрос на рабочую силу

Вариант 25

1. Дайте определение безработицы
2. Перечислите функции работодателей в системе социально-трудовых отношений

Вариант 26

1. Какие элементы затрат определяют стоимость воспроизводства рабочей силы?
2. Приведите формулу для определения нормы штучно-калькуляционного времени (по элементам затрат времени)

Вариант 27

1. Что понимается под доходом?
2. Назовите основные этапы разработки норм (нормативов) по труду

Вариант 28

1. Поясните значение термина «уровень жизни»
2. Какова цель управления нормированием труда?

Вариант 29

1. Назовите показатели качества трудовой жизни
2. Дайте определение терминам: профессия, специальность, квалификация

Вариант 30

1. Что понимается под системой социальной защиты?
2. Приведите формулу для определения явочной численности

Вариант 31

1. Что такое прожиточный минимум?
2. Какова продолжительность рабочей недели согласно КЗоТ Украины?

Вариант 32

1. Что такое государственные социальные стандарты?
2. Приведите формулу для определения коэффициента текучести кадров

Вариант 33

1. Поясните термин «социальные гарантии»
2. Назовите составляющие системы профессионального отбора кадров.

Вариант 34

1. Приведите формулу для определения индекса человеческого развития (индекса развития человеческого потенциала)
2. Что такое трудовое соглашение, трудовой договор

Вариант 35

1. Перечислите основные государственные социальные гарантии
2. Что такое коллективный договор, индивидуальный трудовой контракт

Вариант 36

1. Дайте определение термина «заработная плата»
2. Приведите формулу для определения плановой численности работников с использованием трудоемкости производственной программы

Вариант 37

1. Поясните различие сути заработной платы для наемного работника и работодателя
2. Каково назначение формулы Розенкранца?

Вариант 38

1. Перечислите основные функции заработной платы
2. Приведите формулу для определения фонда заработной платы руководителей, специалистов, технических служащих.

Вариант 39

1. Каковы составляющие механизма организации оплаты труда?
2. Что такое НОТ?

Вариант 40

1. По какой формуле определяется заработная плата при сдельно-прогрессивной оплате труда?
2. Что понимается под разделением труда?

Вариант 41

1. Объясните термины: тарифная сетка, тарифная ставка, тарифный коэффициент
2. Перечислите формы разделения труда на предприятиях

Вариант 42

1. В чем различие между компенсационными и стимулирующими выплатами?
2. Что понимается под кооперацией труда?

Вариант 43

1. Приведите основные черты бестарифных систем
2. Какие существуют формы кооперации труда?

Вариант 44

1. Что такое КТУ?
2. Назовите важнейшие направления совершенствования разделения и кооперации труда

Вариант 45

1. В чем суть системы плавающих окладов?
2. Что понимается под условиями труда на рабочем месте?

Вариант 46

1. Дайте определение термину «нормирование труда»
2. В чем заключается сущность экономических требований к условиям труда?

Вариант 47

1. Сформулируйте главную задачу нормирования
2. В чем заключается сущность эргономических требований к условиям труда?

Вариант 48

1. Какие рекомендации целесообразно соблюдать при нормировании труда?
2. Назовите основные направления мониторинга в социально-трудовой сфере

Вариант 49

1. Каковы основные функции нормы труда
2. Какие показатели анализируются в рамках мониторинга социально-трудовой сферы на уровне предприятия?

Вариант 50

1. Перечислите методы изучения содержания труда и затрат рабочего времени
2. Поясните термин «социальное исследование»

ТЕСТЫ

Вариант 1

- 1 Спрос на рабочую силу определяется:
 - а) конъюнктурой рынков капитала, товаров и услуг;
 - б) демографической ситуацией;
 - в) объемом и структурой общественного производства;
 - г) нет правильного ответа.
- 2 Какие из перечисленных признаков не относятся к содержанию труда?
 - а) физический труд, умственный труд;
 - б) наемный труд;
 - в) мотивация труда;
 - г) нет правильного ответа.
- 3 Добровольная неполная занятость - это:
 - а) частичная занятость;
 - б) временная незанятость;
 - в) частичная незанятость;
 - г) нет правильного ответа.
- 4 Факторы повышения производительности труда - это:
 - а) причины, под влиянием которых изменяется уровень производительности труда;
 - б) причины, под влиянием которых уменьшается производительность труда;
 - в) причины, под влиянием которых увеличивается уровень производительности труда;
 - г) нет правильного ответа.
- 5 Термин "трипартизм" охватывает такие вопросы в системе социального партнерства как:
 - а) двусторонние коллективные договоры; трехсторонние коллективные консультации и переговоры между государством, предпринимателями и работниками;
 - б) трехсторонние коллективные договоры; двусторонние коллективные консультации и переговоры между государством, предпринимателями и работниками;
 - в) многосторонние коллективные договоры; двусторонние коллективные консультации и общегосударственные переговоры;
 - г) нет правильного ответа.

Вариант 2

- 1 На предложение рабочей силы влияют:
 - а) демографическая ситуация;
 - б) интенсивность высвобождения рабочей силы;

- в) объем и структура общественного производства;
- г) нет правильного ответа.

2 Какой из перечисленных признаков не относится к характеру труда?

- а) способ реализации трудового потенциала (самозанятость, наемный труд, частник);
- б) техническое и технологическое оснащение производства, квалификационная сложность работ
- в) условия найма рабочей силы;
- г) нет правильного ответа.

3 Работа по временным контрактам - это:

- а) сезонная занятость;
- б) нерегламентированная занятость;
- в) временная занятость;
- г) нет правильного ответа.

4 Действие факторов повышения производительности труда зависит от:

- а) экологических, общественных и нематериальных условий;
- б) природных, материальных и экологических условий;
- в) общественных, природных и материальных условий;
- г) нет правильного ответа.

5 Если согласительная процедура не привела к решению коллективного трудового спора, то работники вправе использовать:

- а) забастовки, собрания, штурмы, баррикады;
- б) митинги, забастовки, собрания, бойкот;
- в) собрания, митинги, забастовки, анкетирование;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 3

1 В условиях административно-командной экономики рынок труда выступает в форме:

- а) монополии;
- б) монополии;
- в) олигополии;
- г) нет правильного ответа.

2 Среднегодовая численность населения 25 млн. чел. Количество прибывших в течение года 10 тыс.чел., количество выбывших – 15 тыс.чел. Коэффициент механического прироста населения составил:

- а) 0,2 ‰;
- б) 0,05 ‰;
- в) -0,2 ‰;
- г) 1 ‰;
- д) -0,2 на 1000 чел.;
- е) нет правильного ответа.

3 На сегодня можно выделить:

- а) две основные модели политики занятости;
- б) три основные модели политики занятости;
- в) четыре основные модели политики занятости;
- г) нет правильного ответа.

4 Закончите фразу: "Показатели, которые характеризуют производительность труда..."

- а) не должны отражать эффективность труда;
- б) должны точно отражать эффективность труда;
- в) должны отражать эффективность труда;
- г) нет правильного ответа.

5 Согласно КЗоТ Украины порядок регистрации коллективных договоров определяется:

- а) Министерством финансов Украины;
- б) Национальным банком Украины;
- в) Кабинетом Министров Украины;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 4

1 Современный рынок труда в Украине выступает в форме:

- а) монополии;
- б) монополии;
- в) олигополии;
- г) нет правильного ответа.

2 Среднегодовая численность населения 25 млн. чел. Количество прибывших в течение года 10 тыс.чел., количество выбывших – 15 тыс.чел. Коэффициент механического оборота населения составил:

- а) 10 ‰;
- б) -2 %;
- в) -0,2 ‰;
- г) 1 ‰;
- д) 0,1 %;
- е) нет правильного ответа.

3 Европейская модель занятости - это сокращение числа занятых при:

- а) повышении производства труда и сокращении дохода;
- б) снижении производства труда и сокращении дохода;
- в) повышении производства труда и повышении дохода;
- г) нет правильного ответа.

4 Различают следующие методы определения выработки:

- а) денежный, натуральный и стоимостной;
- б) натуральный, денежный и трудовой;
- в) стоимостной, денежный и трудовой;
- г) нет правильного ответа.

5 Согласно Закону Украины «О хозяйственных обществах» лица, желающие приобрести акции должны внести на счет основателей:

- а) не менее 10 % стоимости акций, на которые они подписались;
- б) 10 % стоимости акций, на которые они подписались;
- в) свыше 10 % стоимости акций, на которые они подписались;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 5

1 Основными субъектами рынка труда являются:

- а) работодатель-продавец и наемный работник;
- б) работодатель и наемный работник;
- в) покупатель и продавец;
- г) нет правильного ответа.

2 Трудоспособный возраст в Украине сегодня:

- а) мужчины и женщины 15-70 лет;
- б) мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет;
- в) мужчины 16-60 лет, женщины 16-55 лет;
- г) нет правильного ответа.

3 Основными видами безработицы являются:

- а) структурная, циклическая, скрытая, фрикционная безработица;
- б) открытая, фрикционная, структурная, циклическая безработица;
- в) циклическая, культурная, фрикционная, скрытая безработица;
- г) нет правильного ответа.

4 Объем производства составил 1 млн.грн., на предприятии работает 200 тыс.чел. Производительность труда составляет:

- а) 5 грн.;
- б) 500 грн.;
- в) 0,2 грн.;
- г) нет правильного ответа.

5 Согласно Закону Украины «О хозяйственных обществах» в случае выхода участника из общества с ограниченной ответственностью ему выплачивается:

- а) стоимость части имущества общества пропорционально его доле в статутном фонде;
- б) 20 % имущества общества;
- в) стабильная часть в статутном фонде имущества общества;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 6

1 Важным признаком становления рынка труда является:

- а) мобильность рабочей силы;
- б) стабильность рабочей силы;
- в) дифференциация рабочей силы;
- г) нет правильного ответа.

2 Естественноисторическая совокупность людей, которая формируется и непрерывно воспроизводится в процессе производства и воспроизводства самой жизни - это:

- а) человечество;
- б) общество;
- в) население;
- г) нет правильного ответа.

3 Циклическая безработица обусловлена:

- а) ростом производства;
- б) спадом производства;
- в) уровнем производства;
- г) нет правильного ответа.

4 Сумма всех затрат живого труда на производство единицы продукции на данном предприятии - это:

- а) технологическая трудоемкость;
- б) производственная трудоемкость;
- в) трудоемкость продукции;
- г) нет правильного ответа.

5 Созданию единого глобального рынка содействует:

- а) развитие глобализации;
- б) расширение глобализации;
- в) решение глобальных проблем человечества;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 7

1 Как в соответствии с классической моделью решается проблема безработицы и дефицита трудовых ресурсов?

- а) при помощи механизмов рыночного саморегулирования;
- б) при помощи механизмов вне рыночного регулирования;
- в) при помощи нерыночных механизмов регулирования;
- г) нет правильного ответа.

2 Перемещение трудоспособного населения из одного региона в другой, а также из одной страны в другую в поисках работы, более высокой заработной платы и лучшей жизни - это:

- а) эмиграция рабочей силы;
- б) миграция рабочей силы;
- в) иммиграция рабочей силы;
- г) нет правильного ответа.

3 Закончите фразу: "Уровень оптимальной безработицы... "

- а) выше природного;
- б) равен природному;
- в) ниже природного;
- г) нет правильного ответа

4 Стоимостным показателем производительности труда является:

- а) количество произведенной продукции, приходящееся на одного вспомогательного рабочего;
- б) затраты времени на производство единицы продукции;
- в) стоимость произведенной продукции, приходящаяся на единицу оборудования;
- г) стоимость произведенной продукции, приходящаяся на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала.

5 Комплекс проблем, которые вышли за рамки отдельных государств и касаются интересов всего человечества - это:

- а) глобальные проблемы экономики;
- б) глобальные проблемы человечества;
- в) глобальные проблемы общества;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 8

1 Кто считал заработную плату регулятором рынка?

- а) монетаристы;
- б) классики;
- в) неоклассики;
- г) нет правильного ответа.

2 Миграционное сальдо - это:

- а) разница иммиграции и эмиграции;
- б) разница эмиграции в страну и иммиграции из страны;
- в) сумма эмиграции и иммиграции;
- г) нет правильного ответа.

3 Деятельность, запрещенная действующим законодательством, это:

- а) неформальная занятость;
- б) теневая занятость;
- в) криминальная занятость;
- г) нет правильного ответа.

4 По характеру и назначению затрат труда различают:

- а) нормированную, плановую и фактическую трудоемкость;
- б) плановую, фактическую и ненормированную трудоемкость;
- в) фактическую, нормированную и внеплановую трудоемкость;
- г) нет правильного ответа.

5 Мировой (международный) рынок труда - это система отношений, возникающих между государствами по поводу согласования спроса и предложения:

- а) условий формирования рабочей силы, мировых трудовых ресурсов, оплаты труда и социальной защиты работающих;
- б) местных трудовых ресурсов, условий формирования рабочей силы, оплаты труда и социальной защиты работающих;
- в) мировых трудовых ресурсов, социальной защиты работающих и условий формирования рабочей силы;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 9

- 1 Какая из указанных ниже концепций активно использует принцип мультипликатора?
- а) концепция безработицы;
 - б) концепция занятости;
 - в) концепция трудоустройства;
 - г) нет правильного ответа.
- 2 Возвращение эмигрантов на родину на постоянное место жительства это:
- а) иммиграция;
 - б) эмиграция;
 - в) реэмиграция;
 - г) нет правильного ответа.
- 3 Деятельность, разрешенная законом, подлежащая согласно действующему законодательству регистрации, но которая по разным причинам не осуществляется, это:
- а) неформальная занятость;
 - б) теневая занятость;
 - в) криминальная занятость;
 - г) нет правильного ответа.
- 4 Лицо, заключившее договор с представителем предприятия, организацией или государством - это:
- а) работодатель;
 - б) наемный работник;
 - в) член профсоюза;
 - г) нет правильного ответа.
- 5 Миграция рабочей силы – важный экономический, социальный и гуманитарный фактор:
- а) в странах происхождения и в странах, принимающих мигрантов;
 - б) только в странах происхождения;
 - в) только в странах, принимающих мигрантов;
 - г) нет правильного ответа.

Вариант 10

- 1 Монетаристы, а также их сторонники, опираются на:
- а) классическую экономическую теорию;
 - б) неоклассическую экономическую теорию;
 - в) неклассическую экономическую теорию;
 - г) нет правильного ответа.
- 2 Расширенное воспроизводство характеризуется:
- а) природным приростом населения;
 - б) превышением эмиграции над смертностью;
 - в) превышением смертности над рождаемостью;
 - г) нет правильного ответа.

3 Закончите фразу (Положение «Об инспекции по контролю за соблюдением законодательства о занятости населения»): "В городах с населением свыше 500 тыс. чел....":

- а) может создаваться структурное подразделение территориальной инспекции;
- б) может реструктурироваться структурное подразделение территориальной инспекции;
- в) не может создаваться структурное подразделение территориальной инспекции;
- г) нет правильного ответа.

4 Дискриминация - это:

- а) незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений;
- б) законное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений;
- в) незаконное предоставление прав субъектам социально-трудовых отношений;
- г) нет правильного ответа.

5 К современным моделям регулирования социально-трудовых отношений относятся:

- а) европейская, континентальная, китайская модели;
- б) англо-саксонская, континентальная, китайская модели;
- в) европейская, англо-саксонская, китайская, континентальная модели;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 11

1 Школа институционалистов основное внимание уделяет:

- а) анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы;
- б) анализу структуры рабочей силы и уровней заработной платы;
- в) анализу соответствующих уровней заработной платы;
- г) нет правильного ответа.

2 Закончите фразу: "Трудовой потенциал - это интегральная оценка количественных и качественных характеристик... "

- а) экономически активного населения;
- б) экономически неактивного населения;
- в) экономически активного и неактивного населения;
- г) нет правильного ответа.

3 Согласно Положению «О порядке регистрации, перерегистрации и ведении учета граждан, которые ищут работу и безработных, выплате пособия по безработице, а также условиях оказания материальной помощи в период профессиональной подготовки и переподготовки» к лицам предпенсионного возраста относятся:

- а) мужчины после достижения 50 лет, женщины - 45 лет;
- б) мужчины после достижения 55 лет, женщины - 50 лет;
- в) мужчины и женщины после достижения 60 лет;
- г) нет правильного ответа.

4 Показателем, характеризующим уровень жизни, является:

- а) социальный индикатор;
- б) социальный норматив;
- в) социальный стандарт;
- г) нет правильного ответа.

5 Правовое регулирование рынка труда и занятости, установление и обеспечение необходимых условий труда, упорядочение сферы применения труда (определенность трудовых функций, устойчивость трудовых отношений и требований к регламентации труда и его вознаграждению), гарантии прав в сфере охраны труда и здоровья человека являются:

- а) базовыми составляющими современного рынка труда;
- б) базовыми составляющими трудовых отношений на рынке труда;
- в) базовыми составляющими современного трудового законодательства;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 12

1 Какая теория рассматривает рынок труда как рынок, особенность которого объясняется разницей товара "рабочая сила" и физического капитала?

- а) институциональная;
- б) неоклассическая;
- в) марксистская;
- г) нет правильного ответа.

2 Баланс трудовых ресурсов состоит из:

- а) двух разделов;
- б) трех разделов;
- в) четырех разделов;
- г) нет правильного ответа.

3 Для измерения производительности только при однопродуктовом производстве товаров (услуг) может быть использован:

- а) стоимостной метод;
- б) натуральный метод;
- в) трудовой метод;
- г) нет правильного ответа.

4 Социальная политика - это:

- а) стратегическое финансово-экономическое направление развития общества;
- б) стратегическое финансово-инвестиционное направление развития общества;
- в) стратегическое социально-экономическое направление развития общества;
- г) нет правильного ответа.

5 Международная организация труда создана в:

- а) 1909 году;
- б) 1919 году;
- в) 1999 году;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 13

1 По методологии МОТ население делится на:

- а) экономически активное население;
- б) занятые;

- в) безработные;
- г) ученики, студенты дневной формы обучения;
- д) лица, занятые в домашнем хозяйстве;
- е) экономически неактивное население;
- ж) пенсионеры;
- з) лица, отчаявшиеся найти работу.

2 Особое внимание при прогнозировании распределения трудовых ресурсов уделяют:

- а) занятости в экономике страны;
- б) среднему уровню занятости;
- в) общей численности занятых;
- г) нет правильного ответа.

3 Наиболее важным обобщающим показателем экономической эффективности труда является:

- а) прибыль;
- б) рентабельность;
- в) производительность;
- г) нет правильного ответа.

4 Представителями сторон при заключении договоров могут быть:

- а) работники, работодатели, профсоюзы;
- б) государственные органы исполнительной власти, союзы работодателей, работники;
- в) министерства, ведомства, другие уполномоченные лица;
- г) нет правильного ответа.

5 "Международный трудовой кодекс" составляют:

- а) конвенции;
- б) рекомендации;
- в) конвенции и рекомендации;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 14

1 По методологии МОТ экономически активное население делится на:

- а) экономически активное население;
- б) занятые;
- в) безработные;
- г) ученики, студенты дневной формы обучения;
- д) лица, занятые в домашнем хозяйстве;
- е) экономически неактивное население;
- ж) пенсионеры;
- з) лица, отчаявшиеся найти работу.

2 Услуги Государственной службы занятости по трудоустройству граждан оплачиваются в размере:

- а) 10% необлагаемого налогами минимального дохода;

- б) по преискуранту;
- в) бесплатно;
- г) нет правильного ответа.

3 Экономия рабочего времени является:

- а) общим выражением снижения производительности труда;
- б) частичным выражением повышения производительности труда;
- в) общим выражением роста производительности труда;
- г) нет правильного ответа.

4 Закончите фразу: "Профессиональные союзы в системе социального партнерства представляют собой и защищают интересы... "

- а) работодателей;
- б) государства;
- в) наемных работников;
- г) нет правильного ответа.

5 Конвенции и рекомендации направлены на защиту прав:

- а) работников;
- б) работодателей;
- в) работников и работодателей;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 15

1 Изменение профессиональной структуры характеризуется следующим видом движения населения:

- а) экономическим;
- б) механическим;
- в) социальным
- г) нет правильного ответа.

2 Различают такие формы занятости:

- а) полную, неполную и частичную занятость;
- б) первичную и вторичную занятость;
- в) добровольную и принудительную занятость;
- г) нет правильного ответа.

3 Закончите фразу: "Повышение производительности труда..."

- а) безгранично;
- б) не может быть безграничным;
- в) может быть безграничным;
- г) нет правильного ответа.

4 Временный добровольный отказ работников от выполнения своих трудовых обязанностей с целью решения коллективного трудового спора - это:

- а) бойкот;
- б) штурм;

- в) забастовка;
- г) нет правильного ответа.

5 В соответствии с Конвенцией МОТ «Об охране заработной платы» заработная плата может стать объектом ареста только в форме и размерах, определенных:

- а) национальным законодательством;
- б) международным законодательством;
- в) международным и национальным законодательством;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 16

1 Цены на разнообразные виды труда на рынке рабочей силы - это:

- а) цены должностных окладов;
- б) тарифно-квалификационный справочник;
- в) тарифная ставка;
- г) нет правильного ответа.

2 Основу фонда заработной платы рабочих и его наибольшую часть должен составлять:

- а) плановый фонд дневной заработной платы;
- б) поощрительный фонд;
- в) фонд прямой (тарифной) заработной платы;
- г) нет правильного ответа.

3 Согласно какому принципу при установлении норм труда должен учитываться комплекс технических, организационных, экономических, психофизиологических и социальных факторов?

- а) принципу комплексности;
- б) принципу системности;
- в) принципу конкретности;
- г) нет правильного ответа.

4 В соответствии с Государственным классификатором профессий ДК 003-95 весь персонал предприятия делится на такие категории:

- а) руководители;
- б) инженерно-технические работники;
- в) профессионалы;
- г) служащие;
- д) специалисты;
- е) технические служащие;
- ж) квалифицированные рабочие с инструментом;
- з) работники охраны;
- и) операторы и сборщики оборудования и машин;
- к) самые простые профессии.

5 Комплексные бригады могут быть:

- а) закрытого и открытого типа;
- б) специализированные и неспециализированные;
- в) с полным, частичным разделением труда и без деления труда;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 17

1 Сумма денежных средств, получаемых работниками за выполнение определенного объема работ в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда - это:

- а) номинальная заработная плата;
- б) реальная заработная плата;
- в) заработок;
- г) нет правильного ответа.

2 Среднедневная (сменная) заработная плата определяется делением:

- а) дневного фонда заработной платы на общее плановое число часов, подлежащих отработке в плановом году всеми работниками;
- б) планового фонда заработной платы на плановую численность;
- в) дневного фонда заработной платы на число дней, подлежащих отработке всеми рабочими по плану за год;
- г) нет правильного ответа.

3 Закончите фразу: "На большинстве предприятий время обслуживания рабочих мест обычно устанавливается по нормативам... "

- а) в абсолютной величине;
- б) в абсолютной величине от основного или оперативного времени;
- в) в процентах от основного или оперативного времени;
- г) нет правильного ответа.

4 Работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами - это:

- а) рабочие;
- б) специалисты;
- в) технические служащие;
- г) нет правильного ответа.

5 Сколько членов содержит малочисленная бригада?

- а) 1-4 чел.;
- б) 5-10 чел.;
- в) 11-25 чел.;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 18

1 Вознаграждение, выдаваемое работнику деньгами или натуроплатой, как правило, через регулярные промежутки за отработанное время - это:

- а) ставка заработной платы;
- б) реальная заработная плата;
- в) номинальная заработная плата;
- г) нет правильного ответа.

2 В основе доплат за условия труда лежит показатель:

- а) комфортность труда;
- б) тяжесть труда;

- в) нормирование труда;
- г) нет правильного ответа.

3 Суммарное время на отдых и личные нужды за смену должно быть:

- а) не меньше 10 минут;
- б) не меньше 20 минут;
- в) не меньше 30 минут;
- г) нет правильного ответа.

4 Закончите фразу: "Численность работников списочного состава за выходные или праздничные дни принимается равной списочной численности работников за..." "

- а) следующий рабочий день;
- б) текущий рабочий день;
- в) предыдущий рабочий день;
- г) нет правильного ответа.

5 В зависимости от количества исполнителей различают такие рабочие места:

- а) одно- и многостаночные;
- б) универсальные и специализированные;
- в) индивидуальные и коллективные;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 19

1 Вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда - это:

- а) основная заработная плата;
- б) дополнительная заработная плата;
- в) прочие поощрительные и компенсационные выплаты;
- г) нет правильного ответа.

2 Разработка собственных моделей оплаты труда предприятия необходима при:

- а) тарифной системе;
- б) бестарифной системе;
- в) договорной системе;
- г) нет правильного ответа.

3 Между нормой времени и нормой выработки:

- а) существует прямопропорциональная зависимость;
- б) существует обратнопропорциональная зависимость;
- г) существует сложная арифметическая зависимость;
- д) нет зависимости.

4 Разница между фактическим составом и количеством фактически работающих – это:

- а) количество лиц, находящихся в простоях;
- б) количество безработных;
- в) количество занятых;
- г) нет правильного ответа.

5 Закончите фразу: "Трудоспособность определяется способностью человека выполнять определенную работу на протяжении заданного времени и..."

- а) не зависит от факторов субъективного и объективного характера;
- б) зависит от факторов как субъективного, так и объективного характера;
- в) зависит только от факторов субъективного характера;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 20

1 Закончите фразу: "Социальная функция заработной платы отражает меру живого труда при распределении фонда потребления между..."

- а) частным и государственным секторами экономики;
- б) работающими и безработными;
- в) наемными работниками и собственниками средств производства;
- г) нет правильного ответа.

2 К тарифной системе оплаты труда не относится:

- а) коэффициент квалификационного уровня;
- б) должностные оклады;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) нет правильного ответа.

3 Норма, установленная исходя из наиболее полного использования оборудования и рабочего времени, – это:

- а) опытная норма;
- б) технически обоснованная норма;
- в) статистическая норма;
- г) нет правильного ответа.

4 К внешнему движению кадров относятся:

- а) оборот по найму; оборот по выбытию; коэффициент трудоспособности кадров;
- б) оборот по выбытию; оборот по приему; коэффициент текучести кадров;
- в) оборот по приему; оборот по увольнению; коэффициент платежеспособности кадров;
- г) нет правильного ответа.

5 На каждом рабочем месте на трудоспособность влияют в основном:

- а) все факторы;
- б) дополнительные факторы;
- в) несколько факторов;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 21

1 На предприятиях наиболее часто используют такие формы оплаты труда:

- а) почасовая и сдельная;
- б) простая почасовая и сдельная;
- в) простая почасовая и сдельно-премиальная;
- г) нет правильного ответа.

2 В начале любого периода трудоспособность человека:

- а) ниже среднего уровня, а затем быстро увеличивается;
- б) выше среднего уровня, а затем быстро снижается;
- в) находится на среднем уровне, а затем незначительно колеблется;
- г) нет правильного ответа.

3 Время, которое затрачивается на выполнение заданной операции и повторяется с каждой единицей работы, называется:

- а) подготовительно-заключительным;
- б) основным (машинным);
- в) временем оперативной работы;
- г) нет правильного ответа.

4 Соотношением количества лиц списочного состава предприятия на весь календарный год к среднесписочной численности работников определяется:

- а) коэффициент интенсивной текучести кадров;
- б) коэффициент стабильности кадров;
- в) коэффициент постоянства кадров;
- г) нет правильного ответа.

5 Методология, в контексте метода социально-экономического познания рынка труда представляет собой:

- а) технику получения знаний об экономическом состоянии общества;
- б) технику получения знаний о рынке труда;
- в) технику получения знаний об уровне развития человечества;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 22

1 При сдельной форме заработной платы мерой труда является:

- а) время, затраченное на производство продукции;
- б) изготовленная работником продукция;
- в) выполненный объем работ;
- г) нет правильного ответа.

2 Для технических исполнителей рекомендованы регламентированные перерывы для отдыха общей продолжительностью:

- а) 10-15 минут;
- б) более 35 минут;
- в) до 25-35 минут;
- г) нет правильного ответа.

3 Затрачивается один раз на работу и не зависит от объема работы, выполняемой по конкретному заданию:

- а) оперативное время;
- б) подготовительно-заключительное время;
- в) время обслуживания рабочего места;
- г) нет правильного ответа.

4 Обучение, обусловленное изменениями характера и содержания труда специалистов на данной должности, моральным старением знаний - это:

- а) повышение квалификации;
- б) переподготовка;
- в) профессиональная переподготовка;
- г) нет правильного ответа.

5 Закончите фразу: "При строгом соблюдении правил выбора..."

- а) выборочная совокупность соответствует генеральной;
- б) выборочная совокупность не соответствует генеральной;
- в) выборочная совокупность находится в прямой зависимости от генеральной;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 23

1 Основой организации оплаты труда является:

- а) тарифная система;
- б) тарифная сетка;
- в) тарифная ставка;
- г) нет правильного ответа.

2 Различают такие способы проведения хронометража:

- а) непрерывный, выборочный и цикловой;
- б) выборочный, в реальном времени и непрерывный;
- в) цикловой, непрерывный и в реальном времени;
- г) нет правильного ответа.

3 Определяющей для других норм труда является:

- а) норма выработки;
- б) норма времени;
- в) норма управляемости;
- г) нет правильного ответа.

4 Цель профессиональной переподготовки - это:

- а) подтверждение текущей степени квалификации в качестве рабочего, специалиста;
- б) достижение новой степени квалификации в качестве рабочего, специалиста;
- в) достижение новой степени квалификации в качестве служащего;
- г) нет правильного ответа.

5 По структуре вопросы при анкетном опросе в системе рынка труда делятся на:

- а) открытые, закрытые, полужакрытые;
- б) полуоткрытые, полужакрытые, закрытые;
- в) закрытые, открытые, полуоткрытые;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 24

1 Норма времени 1,5 ч., часовая тарифная ставка рабочего 5,5 грн., часовая тарифная ставка по разряду выполняемой работы 6 грн. Сдельная расценка на одно изделие составит:

- а) 8,25 грн.;
- б) 9 грн.;
- в) 4 грн.;
- г) нет правильного ответа.

2 При какой оплате труда величина заработка определяется в соответствии с тарифной ставкой и отработанным временем?

- а) сдельной;
- б) повременной;
- в) сдельно-повременной;
- г) нет правильного ответа.

3 Ненормируемыми, т.е. не включаются в норму, являются такие затраты времени:

- а) время нерегламентированных перерывов;
- б) время на отдых и личные надобности;
- в) время на обслуживание рабочих мест;
- г) нет правильного ответа.

4 В экономике страны можно выделить следующие формы разделения труда:

- а) внутри предприятий, между предприятиями, между наемными работниками;
- б) между отраслями экономики, внутри этих отраслей, внутри предприятий;
- в) внутри отраслей экономики, предприятий, между наемными работниками;
- г) нет правильного ответа.

5 Интервью - это метод получения информации путем:

- а) непрямого интервью с респондентом, исходя из проблематики рынка труда;
- б) целенаправленной беседы интервьюера с респондентом;
- в) непосредственной целенаправленной беседы интервьюера с респондентом;
- г) нет правильного ответа.

Вариант 25

1 Выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а дополнительная – по повышенным, установленным ступенчато, при:

- а) косвенной сдельной оплате труда;
- б) сдельно-премиальной оплате труда;
- в) простой повременной;
- г) нет правильного ответа.

2 Отрезок времени, необходимый для выполнения единицы работы на одном станке или на одном рабочем месте - это:

- а) норма времени операции;
- б) норма трудоемкости операции;
- в) норма обслуживания;
- г) нет правильного ответа.

3 Все занятые на предприятии делятся на:

- а) технических служащих, специалистов, руководителей;
- б) руководителей, рабочих, технических служащих;
- в) рабочих, технических служащих, специалистов;
- г) нет правильного ответа.

4 Закреплением за работниками отдельных операций для сокращения производственного цикла занимается:

- а) технологическое разделение труда;
- б) пооперационное разделение труда;
- в) функциональное разделение труда;
- г) нет правильного ответа.

5 Для группового интервью отбирается группа:

- а) до 10 чел.;
- б) 10 чел.;
- в) свыше 10 чел.;
- г) нет правильного ответа.

ЗАДАЧИ

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.

Задача 2

Численность постоянного населения страны на начало года составляла 49,0 млн.чел., а на конец года 49,5 млн.чел.

Рассчитать среднегодовую численность и коэффициент прироста (убыли) населения в данном году.

Задача 3

Численность постоянного населения страны на начало года составляла 49,5 млн.чел., а на конец года 49,0 млн.чел. Численность родившихся – 385,1 тыс.чел., умерших – 758,1 тыс.чел.

Расчитать коэффициент рождаемости в стране в данном году и определить естественный прирост (убыль) населения.

Задача 4

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

Показатели	Количество, чел.
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
Увольнения по инициативе администрации	6
Списочная численность работников на конец года	1488

Задача 5

На основании данных о плановой и фактической численности ППП на предприятии 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. Оценить изменение производительности. Определить, сколько потребуется предприятию рабочих для указанного в процентах выполнения плана.

ППП	План	Факт
Всего	2350	2426
В том числе		
Руководители	80	83
Специалисты	250	248
Технические служащие	140	145
Рабочие	1880	1950
Процент выполнения плана	105%	

Задача 6

На основании данных о плановой и фактической численности ППП на предприятии 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. Определить экономию рабочей силы, а также обусловленный этим рост производительности труда.

ППП	План	Факт
Всего	2350	2386
В том числе Руководители	80	83
Специалисты	250	238
Технические служащие	140	145
Рабочие	1880	1920
Процент выполнения плана	110%	

Задача 7

Рассчитайте, пользуясь условно-натуральным методом измерения, производительность труда работников бригады молокозавода. На заводе за смену 12 работников бригады выработали 16 т сметаны, 8 т сливок, 29 т молока, 2,7 т масла сливочного. Переводные коэффициенты молокопродукции: 1 т сметаны равна 8,4 т молока, 1 т сливок – 5,6 т молока, 1 т масла сливочного – 22,5 т молока.

Задача 8

Определить производительность труда на молокозаводе, где 1145 работников за отчетный период изготовили 100 т молока с 1,5 %-ным содержанием жира, 60 т – с 2 %-ным и 30 т – с 2,5 %-ным.

Использовать условно-натуральный метод. Для расчета коэффициентов пересчета принять на учетную единицу молоко с наименьшим, т.е. с 1,5 %-ным содержанием жира.

Задача 9

Рассчитайте, пользуясь условно-натуральным методом измерения, производительность труда работников бригады кондитерской фабрики.

На фабрике за смену 8 работников бригады выработали 12 т карамели, 7,5 т шоколадных конфет, 26 т пряников. Переводные коэффициенты кондитерской продукции: 1 т шоколадных конфет равна 8 т карамели, 1 т пряников – 3,4 т карамели.

Задача 10

Определить индекс производительности труда в условно-натуральном измерении на обувной фабрике:

Вид обуви	Объем производства, тыс. пар		Затраты труда, тыс. чел.	
	план	факт	план	факт
Ботинки рабочие	100	112	200	218
Ботинки хромовые	400	350	840	725
Туфли модельные	300	385	900	1155

Коэффициенты перевода в условные пары определить по плановой трудоемкости, приняв за единицу ботинки рабочие.

Задача 11

Рассчитать производительность труда в бригаде, состоящей из 5 рабочих, где за смену (8 ч) произведено 24 детали А, на которые установлена норма времени 27 мин. за единицу, и 126 деталей В, на которые установлена норма времени 15 мин.

Задача 12

Определить трудоемкость единицы продукции за смену.

Известно, что на производстве в течение смены было произведено 25 единиц продукции А, трудоемкость изготовления единицы которой составляет 0,35 ч, и 112 единиц продукции В с трудоемкостью каждой 0,22 ч.

Задача 13

Определить среднегодовой темп прироста производительности труда по предприятию за истекшие 5 лет.

Известно, что ее рост за этот период составляет 44 %.

Задача 14

Определить плановую технологическую трудоемкость изделия при условии, что к началу планируемого периода технологическая трудоемкость изделия составляла 3 нормо-ч., а плановый выпуск его – 1600 шт.

Планом организационно-технических мероприятий предусмотрено снижение трудоемкости продукции на 200 нормо-ч.

Задача 15

Определить плановую трудоемкость обслуживания на одну тысячу гривен продукции, если норматив времени обслуживания на одну тысячу гривен продукции составляет 46,4 нормо-ч.

Планируется увеличить объем производства продукции на 6%, а трудовые затраты на обслуживание производства сократить на 3%.

Задача 16

Определить изменение показателей производительности труда и трудоемкости работы, если на обработку детали ранее затрачивалось 28 мин., а после пересмотра нормы времени установили равной 24 мин.

Задача 17

Рабочий в течение месяца за 176 часов работы изготавливает 350 деталей.

Сколько деталей он изготовит за месяц и на сколько процентов изменится его производительность труда в результате снижения трудоемкости работы на 0,1 часа?

Задача 18

Определить как изменится производительность труда в цехе, если предполагаемая суммарная экономия рабочей силы в цехе за год составит 19 человек при общей численности 146 человек.

Задача 19

Определить возможный рост производительности труда на заводе, выраженный экономией рабочей силы и в процентах, если на нем работает 2150 рабочих, годовой фонд рабочего времени одного рабочего равен 1621 ч.

Намечено сэкономить в течение года 360 тыс.чел.-ч.

Задача 20

В отчетном году объем продукции предприятия составил 66,4 млн.грн., а численность работающих – 5000 чел.

Через год планируется довести объем продукции предприятия до 82,2 млн.грн., а численность работающих – до 4880 чел.

Определить ожидаемый прирост производительности труда по предприятию.

Задача 21

Рассчитать среднечасовую (Вч), среднедневную (Вд) и среднегодовую (Вг) выработку рабочих по плану и фактически за отчетный год и определить процент выполнения плана по каждому показателю на основе данных, приведенных в таблице.

Показатели	План	Факт
Объем продукции, тыс.грн.	7735	7941
Отработано рабочими:		
тыс.чел.-дней	223	219
тыс.чел.-ч.	1624	1605
Всего рабочих	959	900

Задача 22

Определить как изменилась за год среднечасовая, среднедневная и среднегодовая выработка рабочих на предприятии, если на нем работает 300 рабочих, выработано продукции на 6 млн.грн.

За год рабочими отработано 218 тыс.чел-дней, или 2864 тыс.чел.-ч. В предыдущем году в среднем на одного рабочего выработка составила: среднегодовая – 18000 грн., среднедневная – 25 грн., среднечасовая – 2,1 грн.

Задача 23

Определить рост производительности труда по цехам и в целом по заводу на основе данных, приведенных в таблице:

Цех	Продукция, тыс.грн.		Число рабочих	
	План	Отчет	План	Отчет
№ 1	1500	1800	75	80
№ 2	850	900	100	100
Итого	2350	2600	175	180

Задача 24

В цехе выпускается два вида продукции А и В.

По продукции А: в базовом периоде произведено 22 тыс.грн., при затратах рабочего времени 10 тыс.чел.-дн.; в отчетном периоде произведено 25 тыс.грн., при тех же затратах рабочего времени.

По продукции В: в базовом периоде произведено 30 тыс.грн., при затратах рабочего времени 35 тыс.чел.-дн.; в отчетном периоде произведено 25 тыс.грн., при затратах рабочего времени 33 тыс.чел.-дн.

Определить индивидуальные и сводный (по обоим видам продукции) индексы производительности труда.

Задача 25

В прокатном производстве годовой выпуск проката по отдельным видам характеризуется следующими данными:

Вид проката	Объем изготовленной продукции, тыс.грн.	Трудоемкость изготовления проката, тыс.нормо-ч./т
Сортовая сталь	1500	4,8
Заготовка 1	450	2,0
Каталка	80	6,0
Швеллер	180	3,8
Заготовка 2	450	2,8
Рельсы	950	5,0
Заготовка 3	60	2,2
Уголки	65	6,8

Численность рабочих – 5 тыс.чел. Численность прочих категорий работников – 1 тыс.чел.

Определить выработку на 1 рабочего и на одного работающего. Какой метод будет использован?

Задача 26

На предприятии прирост часовой выработки составил 5 %.

Определить изменение дневной и годовой выработки при следующих условиях: средняя продолжительность рабочего дня изменилась с 7,8 ч. до 7,9 ч., а число отработанных дней в году с 230 до 235.

Проанализировать полученные результаты. Индекс численности по условию – 1,07.

Задача 27

Определить рост дневной и часовой выработки, а также рост годовой выработки рабочих и работающих по данным этой таблицы:

Показатели	Базовый период	Отчетный период
Объем выпуска продукции, тыс. грн	17000	18500
Численность работающих, чел	4250	4400
Численность рабочих, чел	3245	3300
Отработано всеми рабочими, тыс. чел-дн.	880	879
Отработано всеми рабочими, тыс. чел-час.	5970	5940

Задача 28

Валовая продукция предприятия в плановом периоде –17630 тыс.грн. Среднесписочная численность ППП – 3245 чел. Полезный фонд рабочего времени 1871 ч., номинальная продолжительность рабочего дня – 8 ч.

Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку на одного работающего.

Задача 29

На предприятии имеется 2000 единиц стандартного оборудования. Предприятие работает в 2 смены.

Определить численность слесарей-ремонтников, если норма обслуживания для них составляет 200 ед.обор./чел. в смену.

Определить эффективный фонд рабочего времени в часах.

Баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего:

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 т.ч.: Очередные и дополнительные отпуска	19,5	19,5
Отпуска, связанные с родами	0,9	0,8
Выполнение государств. и обществ. 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.:	7,7	7,7
Льготные часы подросткам	0,02	0,01
Внутрисменные простои	-	0,2
6 Фактическая продолжительность дня, ч.		
7 Эффективный фонд рабочего времени, ч.		

Задача 30

Годовая производственная программа составляет 50500 изделий. Норма времени на одно изделие – 1,5 ч. На одного работника планируются: выходные и праздничные дни – 108, средняя продолжительность ежегодного отпуска – 23 дня, невыходы из-за болезни – 3 дня, другие невыходы – 5 дней. Средняя продолжительность рабочей смены – 7,8 часов.

Определить численность основных работников предприятия.

Задача 31

На предприятии имеется 400 автоматических и полуавтоматических станков и оборудования. Предприятие работает в 2 смены.

Определить численность наладчиков, если норма обслуживания для них составляет 12 ед.обор./чел. в смену.

Определить эффективный фонд рабочего времени в часах.

Баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего по предприятию приведен в таблице:

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 т.ч.: 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.:	7,7	7,7
Льготные часы подросткам	0,02	0,01
Внутрисменные простои	-	0,2
6 Фактическая продолжительность дня, ч.		
7 Эффективный фонд рабочего времени, ч.		

Задача 32

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 1850 грн. Норма рабочего времени в данном месяце 150 часов.

Задача 33

Среднемесячный фонд рабочего времени 170 ч.

На предприятии выполняются три вида работ, причем I вид – работы наиболее сложные и ответственные, для них тарифные ставки на 25% превышают тарифные ставки III вида работ, а II вид – средние по сложности работы, для которых тарифные ставки на 10% превышают ставки III вида работ.

Для всех видов работ предусмотрено, что сельщики тарифицируются на 6% выше по сравнению с почасовиками.

Построить шестирядную расчетную тарифную сетку по следующим тарифным коэффициентам:

Тарифные разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,08	1,204	1,350	1,531	1,800

Задача 34

Рассчитать сдельную расценку на одно изделие, используя данные: норма выработки (на 8 часов) 18 шт.; часовая тарифная ставка рабочего 5,39 грн., часовая тарифная ставка по разряду выполняемой работы 4,87 грн.

Задача 35

Рассчитать расценку за 1 т продукции в кондитерском производстве для дежурного слесаря по КИП и автоматике, если он обслуживает четыре аппарата со сменной нормой 24 т каждый.

Продолжительность смены 8 ч., часовая тарифная ставка слесаря 5,68 грн.

Задача 36

Рабочим участка поручено выполнить комплекс строительно-монтажных работ общим объемом 250 м³. На 1 м³ законченного объекта работы установлены расценки: кирпичная кладка – 26,8 грн.; монтажные работы – 14,5 грн.; транспортные работы – 12 грн.

Определить комплексную расценку на 1 м³ законченного объема работ и сумму оплаты по аккордной системе.

Задача 37

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

Норма выработки работника – 125 единиц продукции в смену. Сдельная расценка за единицу продукции составляет: 18,5 грн. – при выполнении нормы и 21,2 грн. – при превышении нормы.

Работник произвел за смену 134 единицы продукции.

Задача 38

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

В цехе для кондитера применяется сдельная расценка – 37,5 грн. за 50 кг произведенных кондитерских изделий. Фактически работником за месяц произведено 1,25 т кондитерских изделий, что означает выполнение плана на 103%. За это работнику выплачивается премия в размере 10%.

Задача 39

Начислить заработную плату рабочему, труд которого оплачивается сдельно-премиально. На месяц ему установлено задание 260 нормо-часов, фактически он выработал продукции на 278 нормо-часов, из них по технически обоснованным нормам – 270 нормо-часов (заработная плата по технически обоснованным нормам 1050 грн.).

Сдано с первого предъявления продукции 250 нормо-часов.

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.

Задача 40

Начислить заработную плату рабочему, труд которого оплачивается сдельно-премиально. На месяц ему установлено задание 275 нормо-часов, фактически он выработал продукции на 250 нормо-часов, из них по технически обоснованным нормам – 245 нормо-часов (заработная плата по технически обоснованным нормам 1065 грн.).

Шкала премирования в зависимости от удельного веса продукции, изготовленной по технически обоснованным нормам (т.о.н.), в общем выпуске:

Условия премирования	Ед.изм.	Размер премии в % к сдельной заработной плате по т.о.н.					
		100	90	80	70	60	Не менее 60
Выполнение месячных производственных заданий	% т.о.н.	100	90	80	70	60	Не менее 60
	% премии	26	22	20	18	16	

Задача 41

Оценить труд работников, в текущем премировании которых применяется КТУ. В бюро работает 4 человек. Сумма премии по бюро, начисленная за месяц согласно положению о премировании, составляет 6520 грн.

Должностные оклады работников, а также величина КТУ указаны в таблице:

Работники предприятия	Должностной оклад за отработанное время, грн.	КТУ
Агапкина Н.Н.	820	1,1
Бородай С.К.	780	1,2
Соколов А.А.	780	0,8
Дудник И.П.	680	1,0

Решение представить в виде таблицы.

Задача 42

Сдельный заработок по единому наряду составляет 5,5 тыс. грн., премия – 1,2 тыс. грн.

Распределить коллективный заработок между группой рабочих, используя вариант распределения, когда по КТУ распределяется вся заработная плата (вместе с премией):

Профессия	Разряд рабочего	ЧТС, грн./ч.	Отработанное время, ч.	КТУ
Машинист пневмотранспорта	4	6,40	152	1,1
Слесарь-ремонтник	5	6,80	167	1,2
Слесарь-ремонтник	4	6,40	149	0,9
Просевищик порошков	3	5,60	158	1
Подсобный рабочий	2	4,80	143	0,8

Решение задачи представить в виде таблицы.

Задача 43

Труд рабочего оплачивается сдельно-премиально. На январь месяц ему установлено задание 200 нормо-часов, фактически он выработал продукции на 225 нормо-часов, из них по технически обоснованным нормам – 210 нормо-часов (заработная плата по технически обоснованным нормам 1130 грн.).

Начислить заработную плату рабочему за месяц, если по действующему положению о премировании 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.

Задача 44

Распределить коллективный заработок между группой рабочих:

Профессия	Разряд рабочего	Часовая тарифная ставка, грн./ч.	Отработанное время, ч.
Машинист пневмотранспорта	4	6,40	152
Слесарь-ремонтник	5	6,80	167
Слесарь-ремонтник	4	6,40	149
Просеивщик порошков на механических ситах	3	5,60	158
Подсобный рабочий	2	4,80	143

Сдельный заработок по единому наряду составляет 5,0 тыс. грн., премия – 2,0 тыс. грн. Использовать вариант распределения без КТУ – по отработанному времени и квалификации. Решение задачи представить в виде таблицы.

Задача 45

Рассчитать заработок 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:

Работники предприятия	Должностной оклад за отработанное время, грн.	КТУ
Азаров В.А.	2420	1,1
Бойко И.Н.	2400	1,2
Винник П.Ф.	2400	0,8
Гайдамака В.И.	2380	1,0
Дзюба С.Г.	2370	0,9

Задача 46

Начислить заработную плату рабочему, труд которого оплачивается сдельно-премиально. На месяц ему установлено задание 215 нормо-часов, фактически он выработал

продукции на 225 нормо-часов, из них по технически обоснованным нормам – 210 нормо-часов (заработная плата по технически обоснованным нормам 1050 грн.).

Шкала премирования в зависимости от удельного веса продукции, изготовленной по технически обоснованным нормам (т.о.н.), в общем выпуске:

Условия премирования	Ед.изм.	Размер премии в % к сдельной заработной плате по т.о.н.					
		100	90	80	70	60	Не менее 60
Выполнение месячных производственных заданий	% т.о.н.	100	90	80	70	60	Не менее 60
	% премии	26	24	22	20	18	16

Задача 47

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

Исходные данные приведены в таблице:

Должность	Постоянный коэффициент	Текущий коэффициент
1 Руководитель	3,0	1,0
2 Специалист 1й кат.	2,5	0,9
3 Специалист 2й кат.	2,0	1,0
4 Специалист	1,5	0,7

Решение представить в виде таблицы.

Задача 48

Определить месячную заработную плату рабочего 6 разряда при повременно-премиальной системе оплаты труда с нормированным заданием.

Часовая тарифная ставка рабочего – 7,17 грн., им отработано за месяц 173 ч., уровень выполнения нормированного задания – 100%, доплата за условия труда – 20%, за профессиональное мастерство – 24%, премия за качественное выполнение задания – 20%.

Дополнительная оплата за выполнение нормированного задания 40% к повременной части заработной платы.

Задача 49

Распределить коллективный заработок между группой рабочих:

Профессия	Разряд рабочего	ЧТС, грн./ч.	Отработанное время, ч.	КТУ
Машинист пневмотранспорта	4	6,40	152	1,1
Слесарь-ремонтник	5	6,80	167	1,2
Слесарь-ремонтник	4	6,40	149	1
Просеивщик порошков	3	5,60	158	0,9
Подсобный рабочий	2	4,80	143	0,8

Сдельный заработок по единому наряду составляет 5,5 тыс. грн., премия – 1,2 тыс. грн. Использовать вариант распределения, когда по КТУ распределяются приработок и премия. Решение задачи представить в виде таблицы.

Задача 50

Слесарь-ремонтник, оплачиваемый по косвенно-сдельной системе оплаты, обслуживает трех основных рабочих. Его дневная тарифная ставка – 80 грн., сменная норма выработки обслуживаемых им основных рабочих – по 10 изделий.

Фактически основными рабочими изготовлено за месяц 700 шт.

Определить косвенную сдельную расценку и сдельный заработок за месяц.

Задача 51

Определить месячную заработную плату рабочего при сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени составляет 0,9 нормо-ч., расценка 5,54 грн., изготовлено за месяц 240 изделий.

За выполнение нормы выработки устанавливается премия в размере 20% сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения – в размере 0,5% сдельного заработка.

Отработан 21 рабочий день при 8-часовой продолжительности рабочего дня.

Задача 52

Машинист скипового подъема на открытых горных работах (4 разряд, часовая ставка 599 коп.) отработал за месяц 21 смену по 8 часов.

За вредные условия труда ему установлена надбавка в размере 12% тарифной ставки, а за профессиональное мастерство – 8% тарифной ставки.

Определить заработную плату рабочего за месяц.

Задача 53

Труд слесаря-ремонтника 5 разряда (часовая ставка 758 коп.) оплачивается по повременно-премиальной системе. Премия в размере 20% заработка начисляется при условии выполнения нормированного задания.

Слесарь проработал 184 ч., выполнил объем работ по ремонту 202 нормо-ч. Выполнение норм по нормированному заданию предусматривалось на 105%.

Определить заработную плату слесаря за расчетный месяц.

Задача 54

Транспортный рабочий машиностроительного цеха обслуживает 20 станочников. Тарифная ставка на транспортных работах 5,73 грн. в час. Отработано 168 чел.-ч.

Обслуживаемые рабочие за месяц выполнили нормы в среднем на 117%.

Определить косвенный сдельный заработок транспортного рабочего, если ему назначена премия в размере 20% заработка.

Задача 55

Бригада выполнила аккордное задание за 21 день вместо предусмотренных 24 дней. Прямая сдельная заработная плата, предусмотренная заданием, составила 16,35 тыс. грн. При этом было сэкономлено материальных ресурсов на сумму 3120 грн.

Рассчитать общую сумму заработной платы бригады, если за выполнение задания в срок выплачивается премия в размере 10% сдельного заработка, а за каждый процент сокращения срока – по 0,5% заработка.

Премия за экономию материальных ресурсов выплачивается в размере 30% фактической суммы экономии.

Задача 56

Определить месячную заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если научно-обоснованная норма времени составляет 1,2 чел.-ч., расценка – 8,54 грн. за деталь, изготовлено и сдано в ОТК 160 деталей, отработано 176 ч.

Премии выплачиваются за 100% выполнения научно обоснованных норм в размере 10%, за каждый процент перевыполнения – 1,5% сдельной зарплаты.

Задача 57

Распределить коллективный заработок между группой рабочих:

Профессия	Разряд рабочего	ЧТС, грн./ч.	Отработанное время, ч.	КТУ
Машинист пневмотранспорта	4	6,4	152	1,1
Слесарь-ремонтник	5	6,8	167	1
Слесарь-ремонтник	4	6,4	149	1,2
Просеивщик порошков	3	5,6	158	0,8
Подсобный рабочий	2	4,8	143	1,1

Сдельный заработок по единому наряду составляет 4,50 тыс. грн., премия – 1,50 тыс. грн.

Использовать вариант распределения 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 КТУ). Установить минимальный уровень зарплаты – 400 грн. Решение задачи представить в виде таблицы.

Задача 58

Определить реальную заработную плату в стране в текущем году. Известно, что в отчетном году зарплата работника за данный месяц составила 1590 грн., а в текущем – уже 1764 грн. Индекс роста потребительских цен за год составил 1,3.

Задача 59

На основании приведенных исходных данных рассчитать численность административно-управленческого персонала с помощью формулы Розенкранца.

Организационно-управленческие работы	Количество действий по выполнению работ	Время, необходимое на выполнение действия, ч
А	500	0,25
Б	2800	0,05
В	300	0,75
Месячный фонд времени одного сотрудника по контракту, ч		180
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	50
Фактическая численность подразделения, чел.	31

Задача 60

Часовая тарифная ставка рабочего машиностроительного предприятия равна 9,50 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.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

Текущий модульный контроль состоит из оценки результатов выполнения контрольной модульной работы (максимум 10 баллов минимум 5 баллов) и оценки результатов ее защиты (максимум 30 баллов, минимум 20 баллов).

Модульная контрольная работа (модуль 1) заключается в проверке степени овладения бакалавром теорией и методами формирования условий эффективного использования трудовых ресурсов и содержит 2 понятия и/или определения, 5 тестов и 1 задачу.

Решение модульной контрольной работы нуждается в присутствии студента на лекциях и практических занятиях (с ведением конспекта) или самостоятельной углубленной работы с заказными литературными источниками (тщательное изучение).

В таблицы приведены критерии оценки заданий модульной контрольной работы 1.

Тип задания	Тематика задания	Количество заданий	Количество баллов	
			за одно задание	всего
Понятие и определение (В)	Формирование условий эффективного использования трудовых ресурсов	2	1	2
Тесты (Т)		5	1	5
Задача (З)	Методы анализу эффективности использования трудовых ресурсов	1	3	3
Всего за контрольную работу		10 баллов		

Модульная контрольная работа 2 заключается в проверке степени овладения бакалавром теорией и методами мотивации повышения результативности трудовой деятельности и содержит 2 понятия и/или определения, 5 тестов и 1 задачу.

Решение модульной контрольной работы нуждается в присутствии студента на лекциях и практических занятиях (с ведением конспекта) или самостоятельной углубленной работы с заказными литературными источниками (тщательное изучение).

В таблицы приведены критерии оценки заданий модульной контрольной работы 2.

Тип задания	Тематика задания	Количество заданий	Количество баллов	
			за одно задание	всего
Понятие и определение (В)	Мотивация повышения результативности трудовой деятельности	2	1	2
Тесты (Т)		5	1	5
Задача (З)	Методы начисления заработной платы по разным формам и системам оплаты труда	1	3	3
Всего за контрольную работу		10 баллов		

Для обязательной защиты контрольной работы студенту выдается задание из 5 тестов по каждому модулю, ответы на каждый тест оцениваются от 0 до 6 баллов. Таким образом, за выполнение контрольной работы по модулю и ее защиту студент может получить минимум 25 баллов, максимум 40 баллов. В случае не получения студентом за выполнение этих обязательных контрольных точек необходимого минимума в 25 баллов, студент не допускается к выполнению экзаменационного задания.

Также оценка по модулю содержит оценку экзаменационного задания (максимум 60 баллов, минимум 30 баллов). Задание на экзамен по каждому модулю состоит из 2 задач (первая задача от 0 до 10 баллов, вторая задача от 0 до 20 баллов), а также 5 тестовых вопросов, ответ на каждый из которых оценивается от 0 до 6 баллов. В случае не получения за выполнение экзаменационного задания необходимого минимума в 30 баллов итоговая оценка за модуль выставляется «неудовлетворительно».

Пример задания контрольной работы по модулю:

Понятия и определения

- 1 (1 балл) Что понимается под воспроизводством населения?
- 2 (1 балл) Что такое резервы роста производительности труда? Какие резервы повышения производительности труда существуют?

Тесты

- 1 (1 балл) Как в соответствии с классической моделью решается проблема безработицы и дефицита трудовых ресурсов?
 - а) при помощи механизмов рыночного саморегулирования;
 - б) при помощи механизмов вне рыночного регулирования;
 - в) при помощи нерыночных механизмов регулирования;
 - г) нет правильного ответа.
- 2 (1 балл) Перемещение трудоспособного населения из одного региона в другой, а также из одной страны в другую в поисках работы, более высокой заработной платы и лучшей жизни - это:
 - а) эмиграция рабочей силы;
 - б) миграция рабочей силы;
 - в) иммиграция рабочей силы;
 - г) нет правильного ответа.
- 3 (1 балл) Закончите фразу: "Уровень оптимальной безработицы... "
 - а) выше природного;
 - б) равен природному;
 - в) ниже природного;
 - г) нет правильного ответа.
- 4 (1 балл) Стоимостным показателем производительности труда является:
 - а) количество произведенной продукции, приходящееся на одного вспомогательного рабочего;
 - б) затраты времени на производство единицы продукции;
 - в) стоимость произведенной продукции, приходящаяся на единицу оборудования;
 - г) стоимость произведенной продукции, приходящаяся на одного среднесписочного работника промышленно-производственного персонала.
- 5 (1 балл) Комплекс проблем, которые вышли за рамки отдельных государств и касаются интересов всего человечества - это:
 - а) глобальные проблемы экономики;
 - б) глобальные проблемы человечества;
 - в) глобальные проблемы общества;
 - г) нет правильного ответа.

Задача. (3 балла) Рассчитайте, пользуясь условно-натуральным методом измерения, производительность труда работников бригады молокозавода. На заводе за смену 12 работников бригады выработали 16 т сметаны, 8 т сливок, 29 т молока, 2,7 т масла сливочного. Переводные коэффициенты молокопродукции: 1 т сметаны равна 8,4 т молока, 1 т сливок – 5,6 т молока, 1 т масла сливочного – 22,5 т молока.

Пример задания на защиту контрольной работы

Модуль 1 «Формирование условий эффективного использования трудовых ресурсов»

1. Трудовые ресурсы – это:
 - а) часть трудоспособного населения, которая в соответствии со своим возрастом, физическими и интеллектуальными данными соответствует какой-либо сфере деятельности;
 - б) та часть населения, которая работает в какой-либо сфере деятельности;
 - в) та часть населения, которая может быть привлечена к труду в перспективный период
2. Натуральные показатели уровня выработки рассчитываются с использованием:
 - а) объема продукции в физических единицах;
 - б) объема продукции в нормо-часах;
 - в) объема продукции в денежных единицах.
3. Интенсивность труда ограничена:
 - а) физиологическими и психологическими возможностями человеческого организма;
 - б) законодательно установленной продолжительностью рабочего дня и рабочей недели;
 - в) технико-технологическим состоянием производства.
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. Форма привлечения трудящихся к выполнению трудовой деятельности в свободное от основной постоянной работы время – это:
 - а) временная занятость;
 - б) частичная занятость;
 - в) совместительство.

Модуль 2 «Мотивирование повышения результативности трудовой деятельности»

6. Для реализации воспроизводственной функции зарплаты необходимо соблюдение принципа:
 - а) повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда;
 - б) обеспечение опережающих темпов роста объемов выпуска продукции над темпами роста фонда потребления;
 - в) дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника, содержания и условий труда, отраслевой принадлежности;
 - г) равная оплата за равный труд.
7. Под трудовым приемом понимается:

- а) часть трудового процесса, выполняемая одним или группой рабочих на одном рабочем месте, над одним предметом труда;
- б) совокупность трудовых действий, объединенных одним целевым назначением и представляющих собой законченную элементарную работы;
- в) совокупность трудовых движений, выполняемых непрерывно и имеющих частное целевое назначение.

8. На величину норм труда влияют технические факторы, которые характеризуются:

- а) параметрами технических средств и режимами их использования;
- б) плановым объемом выпуска продукции;
- в) степенью монотонности труда;
- г) характеристиками производственной среды.

9. Время, затрачиваемое на отвод работников из зоны взрыва, относится к:

- а) вспомогательному оперативному времени;
- б) работе не по заданию;
- в) перерывам по технологическим и организационным причинам.

10. Штрафные санкции, снижение социального статуса в коллективе, психологическая изоляция работника – это:

- а) принудительная мотивация;
- б) нормативная мотивация;
- в) отрицательная мотивация.

Итоговый рейтинговый контроль заключается в сдаче экзамена по курсу «Экономика труда и социально-трудовые отношения». Экзамен предусматривает проверку теоретических и практических знаний и умений студентов по всем вопросам курса.

Во время экзамена студенту предлагается выполнить теоретические и практические задания за курсом, для чего предоставляются экзаменационные билеты, которые имеют типичный характер.

Экзаменационный билет состоит из двух модулей. Экзаменационные задания по каждому из модулей содержат по 5 тестов и 2 задачи разного уровня сложности.

Решение задачи среднего уровня сложности (С) нуждается в присутствии студента на лекциях и практических занятиях (с ведением конспекта) или самостоятельной углубленной работы с заказными литературными источниками (тщательное изучение).

Решение задачи высокого уровня сложности (В) предусматривает обязательного присутствия на лекциях и практических занятиях (с написанием конспекта) и глубокого самостоятельного изучения материала с анализом заказной литературы.

В таблицы приведенные критерии оценки с учетом сложности задач.

Тип задания	Количество заданий	Уровень сложности	Тематика тестового задания	Количество баллов	
				минимум	максимум
Тести (Т)	5	–	Соответственно модулю	3	6
Задача (З)	1	С		5	10
	1	В		10	20
Итого				30	60

Пример экзаменационного билета

Модуль I

ТЕСТ 1 (6 баллов)

Трудовые ресурсы и экономически активное население:

- а) одно и то же (разные классификации трудовых ресурсов);
- б) трудовые ресурсы включают в себя экономически активное население;
- в) трудовые ресурсы входят в состав экономически активного населения.

ТЕСТ 2 (6 баллов)

Трудовые показатели уровня выработки рассчитываются с использованием:

- а) объема продукции в физических единицах;
- б) объема продукции в нормо-часах;
- в) объема продукции в денежных единицах.

ТЕСТ 3 (6 баллов)

Цену труда определяют рыночные и вне рыночные факторы. К вне рыночным факторам относятся:

- а) эластичность спроса на труд по цене;
- б) взаимозаменяемость ресурсов;
- в) меры государственного регулирования заработной платы;
- г) механизм трудовых договоренностей.

ТЕСТ 4 (6 баллов)

Для трудового определения нуждающихся в работе граждан функционирующий в настоящее время в Украине рынок труда предлагает разные формы занятости населения. В частности, добровольная трудовая деятельность с установленным сроком трудового контракта, который может неоднократно продлеваться – это:

- а) временная занятость;
- б) частичная занятость;
- в) совместительство.

ТЕСТ 5 (6 баллов)

Государственной социальной гарантией является:

- а) номинальная заработная плата;
- б) реальная заработная плата;
- в) минимальная заработная плата;
- г) максимальная заработная плата.

ЗАДАЧА 1 (10 баллов)

Определить трудоемкость единицы продукции за смену. Известно, что на производстве в течение смены было произведено: 20 единиц продукции А, трудоемкость изготовления которой составляет 0,5 ч, и 120 единиц продукции В с трудоемкостью 0,25 ч.

ЗАДАЧА 2 (20 баллов)

В прокатном производстве годовой выпуск проката по отдельным видам характеризуется следующими данными:

Вид проката	Объем изготовленной продукции, тыс.грн.	Трудоемкость проката, н- ч/т
Сортовая сталь	1500	4,8
Заготовка 1	450	2,0
Каталка	80	6,0
Швеллер	180	3,8
Заготовка 2	450	2,8
Рельсы	950	5,0
Заготовка 3	60	2,2
Уголки	65	6,8

В прокатном производстве занято 5000 рабочих и 1000 чел. прочих категорий. Определить выработку на 1 рабочего и на одного работающего. Какой метод будет использован?

Модуль 2

ТЕСТ 1 (6 баллов)

Организация труда предполагает установление способа наиболее экономичного выполнения каждого действия, приема, операции, каждой работы, включая построение и координацию движений, выбор удобной рабочей позы, способы владения инструментом и управления машинами и механизмами. При этом под трудовым движением понимается:

- а) часть трудового процесса, выполняемая одним или группой рабочих на одном рабочем месте, над одним предметом труда;
- б) однократное перемещение рук, ног, корпуса рабочего в процессе труда;
- в) совокупность трудовых движений, выполняемых непрерывно и имеющих частное целевое назначение.

ТЕСТ 2 (6 баллов)

В рыночной экономике нормирование труда – это:

- а) определение трудовых затрат определенного количества и качества (содержания), необходимых для производства или любого превращения материального продукта или услуги;
- б) определение объема работ определенного качества (содержания), который работник должен выполнить за цену своей рабочей силы в соответствии с его квалификацией;
- в) верны оба определения а) и б).

ТЕСТ 3 (6 баллов)

Для нормирования труда руководителей используются:

- а) норма обслуживания;
- б) норма управляемости;
- в) нормированное задание.

ТЕСТ 4 (6 баллов)

В зависимости от степени участия в производственной деятельности работники подразделяются:

- а) промышленный и непромышленный персонал;
- б) руководители и специалисты;
- в) рабочие, специалисты, служащие, руководители

ТЕСТ 5 (6 баллов)

Побуждение человека к определенному поведению посредством убеждения, внушения, психологического воздействия – это:

- а) принудительная мотивация;
- б) нормативная мотивация;
- в) статусная мотивация.

ЗАДАЧА 1 (10 баллов)

Рассчитать сдельную расценку на одно изделие, используя данные: норма времени 1,35 ч.; часовая тарифная ставка рабочего 5,48 грн., часовая тарифная ставка по разряду выполняемой работы 6,06 грн.

ЗАДАЧА 2 (20 баллов)

Рассчитать заработок работников предприятия, в текущем премировании которых применяется КТУ.

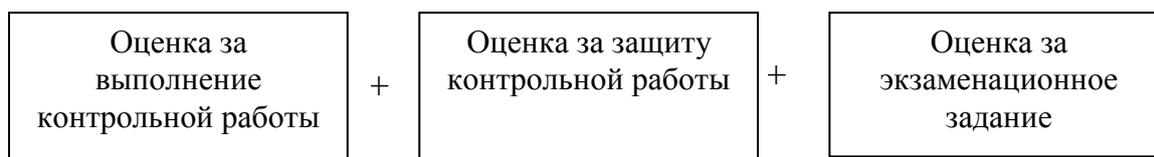
В бригаде работают 5 человек. Сумма бригадной премии, начисленная за месяц согласно положению о премировании, составляет 1230 грн.

Должностные оклады работников, а также величина КТУ указаны в таблице:

Работники предприятия	Должностной оклад за отработанное время, грн.	КТУ
Азаров В.А.	2420	1,1
Бойко И.Н.	2400	1,2
Винник П.Ф.	2400	0,8
Гайдамака В.И.	2380	1,0
Дзюба С.Г.	2370	0,9

Решение представить в виде таблицы.

Итоговый рейтинг знаний студента заочной формы обучения по каждому модулю курса «Экономика труда и социально-трудовые отношения» рассчитывается путем определения суммы баллов:



Определение рейтинга по модулю

Рейтинг модуля 1 и модуля 2 определяется по результатам текущего и итогового контроля как показано в таблице.

Вид контроля	Количество зачтенных баллов	
	минимум	максимум
Модульна контрольна робота	5	10
Захист модульної контрольної роботи	20	30
Підсумковий контроль (іспит)	30	60
Підсумковий модульний контроль	55	100

Итоговая оценка за каждый модуль выставляется по 100-бальной шкале.

Степень овладения знаниями по каждому модулю оценивается отдельно, после определения оценки по каждому модулю рассчитывается итоговая оценка по формуле:

$$M1*0,5+M2*0,5$$

где M1, M2 – балльный рейтинг по каждому модулю (соответственно 1-100 баллов);
0,5; 0,5 - весомость модулей.

Полученная сумма баллов переводится в оценки по национальной шкале и шкале ECTS в соответствии со следующей таблицей.

Критерии общей оценки:

Рейтинговая оценка (в баллах)	По национальной шкале	По шкале ECTS
90-100	Отлично	A
81-89	Хорошо	B
75-80	Хорошо	C
65-74	Удовлетворительно	D
55-64	Удовлетворительно	E
30-54	Неудовлетворительно	FX
1-29	Неудовлетворительно	F

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон України «Про Всеукраїнський перепис населення» // Урядовий кур'єр. – 2000. – № 43.
2. Закон України «Про громадянство України» від 16 квітня 1997 року № 210/97-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 23, ст. 169. – С.363-374.
3. Закон України «Про зайнятість населення» (за станом на 1 березня 1999 р.). Додаток до щотижневика «Відомості Верховної Ради України»// Відомості Верховної Ради України. – 1999. – 31 с.
4. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року № 1533-III// Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22, ст. 171. – 24 с.
5. Закон України «Про імміграцію» від 7 червня 2001 року № 2491-III. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 41, ст.197.
6. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Закони України / Верховна Рада України, Ін-т законодавства. – Т.6. – К., 1997.– С.5-11.
7. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВС // Урядовий кур'єр. – 1995. – 18 травня.
8. Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року № 2436-III// Людина і праця. – 2001. – № 7. – С.12-25.
9. Закон України «Про підприємництво в Україні» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 12.
10. Закон Украины «О предприятиях в Украине» от 27 марта 1991 года № 887-XII // Все о бухгалтерском учете. – 1999. – № 29 (332). – С.8-17.
11. Кодекс законів про працю України (із змінами і доповненнями станом на 20 листопада 2001 року).– К.: Атика, 2001.– 96 с.
12. Конвенція (№ 131) про встановлення мінімальної заробітної плати. / Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. В 2 т.: Т.2.– Женева: МБП, 1999.– С.907-910.
13. Конвенція (№ 95) про охорону заробітної плати. / Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці. В 2 т.: Т.1.– Женева: МБП, 1999.– С.486-492.
14. Конвенція МОП «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» № 168 від 23 червня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998.– №7.
15. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокіна М.Е. Економіка и социология труда: Учебник для ВУЗов.– М.: ЮНИТИ, 1999.– 407 с.
16. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000.– 313 с.
17. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
18. Владимірова Л.П. Економіка труда: Учебное пособие.– М.: Издательский Дом «Дашков и К^о», 2002.– 300 с.
19. Генкин Б.М. Економіка и социология труда. Учебник для вузов. – 3-е изд. Доп. – М.: Изд. НОРМА, 2001 – 448 с.
20. Дзюба С.Г. Економіка труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие / Под научной редакцией д.э.н., профессора Ф.Е. Поклонского. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2003. – 552 с.
21. Економіка підприємства: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / В.С.Рижиков, В.В.Ровенська, Є.О.Підгора; За ред.. В.С.Рижикова. – Краматорськ: ДДМА, 2003. – 172 с.

22. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Збірник завдань і вправ: Навч. посібник / Н.Д. Дарченко, В.С. Рижиков, О.Л. Єськов та ін. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 252 с.
23. Економічний аналіз: Практикум / Є.В.Мних, Н.С.Барабаш, А.Д.Бутко, Г.О.Кравченко, Н.М.Мелешко, К.О.Редько: За ред. проф. Є.В.Мниха. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 432 с.
24. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
25. Канюк В.М., Райковська Г.О. Нормування праці. Зб. завдань і вправ: Навч. посіб. / За заг. ред. В.М.Данюка. – К.: КНЕУ, 2006. – 268 с.
26. Ковальов В.М., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Черненко І.М., Атаєва О.А. Економіка праці і соціально-трудова відносина. Навчальний посібник / За ред. В.М.Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
27. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник.– К.: КНЕУ, 2002.– 337 с.
28. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003.– 224 с.
29. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний посібник.– К.: Атака, 2005. – 304 с.
30. Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О. Економіка праці і соціально-трудова відносина: Навчальний посібник / Під ред. проф. Є.П.Михайлова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
31. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие.– М.: ИНФРА-М, 2003.– 268 с.
32. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие.– М.: ИНФРА-М, 2000.– 400 с.
33. Саакян А.К. Экономика и социология труда.– СПб: Питер, 2002.– 128 с.
34. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций.– К.: МАУП, 2001.– 168 с.
35. Чабан Т.М. та ін. Теорія економічного аналізу: Навчальний посібник / Т.М.Чабан, Т.А.Каліфська, І.О.Дмитрієнко: За ред. проф. В.Є.Труша. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 214 с.
36. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э.Шлендера и проф. Ю.П.Кокина. – М.: Юристъ, 2002.– 592 с.

Учебное пособие

Дарченко Наталья Дмитриевна
Смирнова Ирина Ивановна
Кошечкина Ольга Анатольевна

Экономика труда и социально-трудовые отношения

Учебное пособие

Редактор

Подп. в печать

Ризограф. печат. Усл. печ. лист.

Тираж экз. Зам. №

Формат 60×84/16.

Учет. – изд. лист.