

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования
СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Учебно-методическое пособие

Электронное издание

Красноярск
СФУ
2017

УДК

ББК

Составители: Разнова Н.В.

Экономика труда: Методические указания к контрольной работе студентов заочной формы обучения направлений 38.03.01 «"Экономика» (профиль предпринимательство) и 38.03.03 "Управление персоналом", профиль 38.03.03.01.01 "Управление персоналом организации" [Электронный ресурс] / сост. Н.В. Разнова., Электрон. дан. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2017. –С. 39.

Материал учебного пособия содержит краткие методические указания и практические задания по контрольной работе студентов, вопросы для подготовки к зачету.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Порядок выполнения контрольной работы.....	5
2. Программа курса «Экономика труда».....	7
3. Перечень теоретических вопросов для выполнения контрольной работы.....	10
4. Перечень практических заданий для выполнения контрольной работы.....	12
5. Перечень тестов для выполнения контрольной работы.....	35
6. Перечень вопросов к зачету по курсу « Экономика труда».....	38
Литература.....	39

ВВЕДЕНИЕ

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

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

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

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

Целью освоения учебной дисциплины «Экономика труда» является сформировать у будущего бакалавра комплекс знаний, умений и навыков в области экономических отношений, возникающих между людьми в процессе трудовой деятельности, ознакомить его с механизмами и формами практической реализации этих отношений; освоение основных теоретических положений науки; освоение методов измерения производительности труда, резервов ее роста; знакомство с организацией оплаты труда; планированием трудовых показателей.

Задачи освоения дисциплины:

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- ознакомление студентов с экономико-трудовыми проблемами мировой и российской экономики и основными направлениями их решения;
- выявление основных характеристик труда, воздействующих на уровень его эффективности;
- раскрытие основных закономерностей функционирования рынка труда, в том числе рынка труда в пределах предприятия;
- ознакомление с системой управления трудом на предприятии, соответствующей условиям современной российской экономики;
- освоение студентами методических рекомендаций по реструктуризации и реинжинирингу системы занятости на предприятии, включая методы оценки результативности этих мероприятий с учетом финансового положения предприятия;
- освоение методического аппарата по организации мониторинга трудовых показателей и осуществлению их всестороннего анализа.

Процесс изучения дисциплины «Экономика труда» направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-3 -способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ПК-15 –владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации ;

ПК-22 -умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени .

Итоговая форма контроля по курсу « Экономика труда» - *зачет*

1 ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

Контрольная работа выполняется на стандартных листах формата А4, ее объем должен соответствовать 12-24 страницам. На титульном листе указывается название дисциплины, фамилия, имя и отчество студента, учебный шифр, специальность (номер группы), курс, название кафедры и ВУЗа. В конце работы приводится список использованной литературы с указанием: для книг – фамилии и инициалов автора, названия издательства и года издания; для журналов – фамилии и инициалов авторов, названия статьи и журнала, года издания и номера журнала. В конце работы – подпись студента и дата выполнения.

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

Варианты заданий для контрольной работы представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Номера заданий для контрольной работы

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

2 ПРОГРАММА КУРСА «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

Тема 1- Экономика труда: цели и задачи. Труд как основа жизнедеятельности общества

Экономика труда: цели и задачи курса. Объект и предмет экономики труда. Социально-экономическая структура экономики труда. Относительная редкость ресурсов труда и проблема их эффективного выбора. Человек – важнейший экономический ресурс общества. Генезис понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «персонал», «человеческие ресурсы». Труд – понятие и его стороны (объект и субъект труда). Место труда в обществе, его социально-экономическая сущность и функции: физиологическая, психологическая, социальная, экономическая. Изменение подходов к определению роли живого труда в экономике. Трудовая деятельность – понятие и характеристика основных форм: трудовое занятие, ремесло, профессиональный труд, профессиональная деятельность.

Тема 2- «История развития наук о труде» .

Структура наук о труде. Макро- и микроэкономика как теоретическая база для изучения теоретических основ экономики труда. Методы изучения теоретических основ экономики труда. Классический научный период развития наук о труде. Неоклассический научный период развития наук о труде. Экономическая теория регулируемого капитализма и занятости. Теория монетаризма. Современный этап развития науки экономика труда. Классический научный период развития наук о труде.

Тема- 3 « Состав кадров и социальная структура трудового коллектива организации»

Состав и структура кадров организации. Характеристика персонала предприятия. Социальная структура трудового коллектива организации. Показатели движения кадров организации. Расчет численности работников в организации. Трудовой потенциал организации.

Тема 4– « Система показателей эффективности и результативности труда персонала организации»

Эффективность производства как фактор состояния экономики и качества жизни населения. Виды показателей эффективности труда. Сущность и значение производительности труда и показатели ее определяющие. Интенсивность и напряженность труда. Средний и предельный продукт труда. Источники, определяющие уровень и динамику производительности (за исключением организационных и резервов повышения производительности труда (ПТ)). Факторы, условия и резервы роста производительности труда и их классификация. Показатели ПТ в международной практике управления трудом.

Тема 5 - Организация и нормирование труда

Значение, понятие и содержание организации труда. Развитие теории организации труда. Понятие разделения труда. Основные виды и границы разделения труда. Кооперация труда. Совмещение профессий и трудовых функций, условия совмещения профессий. Элементы организации труда.

Сущность нормирования труда. Объекты и методы нормирования труда. Затраты рабочего времени и методы изучения трудовых процессов. Классификация рабочего времени. Система норм и нормативов труда. Методы и способы нормирования труда. Порядок установления и использования норм труда.

Организация, обслуживание рабочих мест и создание благоприятных условий труда: понятие и классификация рабочих мест; планировка помещений и размещение рабочих мест; оснащение и оборудование рабочих мест; обслуживание рабочих мест. Условия и безопасность труда: понятие условий и охраны труда; характеристика условий труда; режим труда и отдыха, дисциплина труда.

Тема 6 – «Организация и регулирование оплаты труда на предприятии»

Организация оплаты труда: сущность и функции заработной платы; содержание и основные принципы организации оплаты труда. Тарифное регулирование заработной платы: сущность, назначение и основные элементы тарифной системы; тарификация работ и работников; тарифные сетки, их назначение и построение. Доплаты и надбавки. Территориальное регулирование заработной платы.

Формы и системы оплаты труда. Сущность, классификация и основные условия применения форм. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих. Формирование средств предприятий и их подразделений на оплату труда. Качество и уровень жизни населения. Стоимость жизни и потребительский бюджет. Доходы населения.

Тема 7–« Рынок труда и занятость населения»

Структура и сущность рынка труда. Показатели рынка труда и их анализ. Сегментация рынка труда. Механизм функционирования РТ. Регулирование рынка труда. Безработица и её формы. Показатели безработицы. Естественный уровень и норма безработицы. Социально-экономические последствия безработицы. Занятость населения: сущность, принципы, виды, формы. Структура занятости и факторы на нее влияющие. Государственная политика занятости. Миграция населения: понятие, виды, причины

Тема 8 – «Регулирование социально-трудовых отношений»

Сущность, субъекты и предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития, механизм регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнёрство. Международная организация труда (МОТ) и её роль в становлении и развитии социального партнёрства.

3 ПЕРЕЧЕНЬ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Вариант	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ
1.	1. Основные этапы развития теории и практики научной организации труда в России.. 2 Организация и эффективность многостаночного обслуживания на предприятии.
2.	1. Организация рабочих мест руководителей, специалистов и служащих предприятий и организаций. 2. Развитие региональных рынков труда: характерные черты, динамика основных показателей
3.	1. Основные направления рационализации труда на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой. 2. Методы оценки уровня организации труда на предприятии и их совершенствование.
4.	1. Структура и причины безработицы 2. Деятельность МОТ. Международные нормы и стандарты
5.	1. Трудовая дисциплина, ее поддержание в коллективе, новые методы управления трудовой дисциплиной на предприятии 2. Проблема соотношения самоорганизации и регламентации трудовых процессов в управлении организацией труда.
3.	1. Особенности внешней трудовой миграции в Россию 2. Компенсационный пакет компании. Формирование компенсационного пакета
4.	1. Виды и формы занятости. Структура занятости в экономике России 2. Виды коллективных соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых отношений
5.	1. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда 2. Государственная политика в области трудовой миграции
6.	1. Инфраструктура рынка труда и назначение ее отдельных элементов 2. Качественные характеристики трудового потенциала
7.	1. Критерии эффективного использования трудовых ресурсов 2. Международная организация труда, ее задачи и функции
8.	1. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости 2. Движение населения и его виды
9.	1. Современные особенности миграционных связей России. 2. Управленческий, творческий, креативный подходы к организации труда персонала.
10.	1. Показатели уровня жизни населения и их динамика в современной России. 2. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.
11.	1. Структура и состав работников предприятия 2. Структура мотивов трудового поведения.
12.	1. Психологическая организация труда. 2. Формы вынужденной безработицы, их особенности..
13.	1. Социальное партнерство и его развитие в России. 2. Научная организация труда: содержание и основные направления
14.	1. Условия труда, их оценка 2. Бестарифная система оплаты труда и ее формы
15.	1. Аттестация рабочих мест, ее формы и методы 2. Особенности организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой
16.	1. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда 2. Гибкие формы занятости в России

17.	1. Роль Международной организации труда (МОТ) в разработке программ занятости. 2. Статус безработного и особенности его определения в различных странах
18.	1. Оценка и пути развития трудового потенциала предприятия. 2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
19.	1. Принципы и типы социально-трудовых отношений. 2. Прожиточный минимум, нормативные потребительские бюджеты и их роль в формировании социальной политики.
20.	1. Учебная миграция в России, ее формы и особенности 2. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
21.	1. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения. 2. Показатели уровня жизни населения и их динамика в современной России.
22.	1. Социальное страхование в системе социальной защиты населения. 2. Качественные характеристики трудового потенциала
23.	1. Трудовая мобильность и ее формы 2. Исторические этапы развития нормирования труда.
24.	1. Проблемы социального обоснования норм труда. 2. Эргономические принципы организации рабочих мест
25.	1. Методика составления фактического и нормативного баланса рабочего времени на основе использования ФРД 2. Основные требования к проектированию режимов труда и отдыха
26.	1. Показатели и методы оценки качества норм труда. 2. Рынок труда и особенности его формирования в России
27.	1. Социальные трансферты, их место в формировании семейных доходов. Молодежный рынок труда в РФ и его особенности.
28.	1. Критерии и методы оценки состояния условий труда и профессиональных рисков. 2. Формы и виды деления труда.
29.	1. Влияние НТП на структуру производственного коллектива. 2. Потребительская корзина в РФ и за рубежом (сравнительный анализ)
30.	1. Формы кооперации труда. 2. Сущность заработной платы как экономической категории и особенности её проявления в различных моделях экономики.

В теоретической части студенты должны раскрыть два теоретических вопроса, проведя самостоятельное исследование имеющихся научных разработок по проблемам рынка труда. Объем всей контрольной работы не регламентирован. Ответы на теоретические вопросы должны раскрывать суть проблемы, излагаться логически, четко и ясно.

Контрольная работа представляется на кафедру ЭУБП для проверки преподавателю не менее чем за десять дней до зачета. Наличие принятого преподавателем реферата служит основанием для допуска к зачету или экзамену. На зачете слушателю могут быть заданы вопросы по теоретической части работы, что является частью процесса зачета. *Основные требования к оформлению работы:* ориентировочный объем теоретической части – 10-15-страниц текста; гарнитура шрифта – Times New Roman, размер – 14. Работа печатается через 1 интервал. Абзацный отступ одинаковый по всей рукописи – 1,25 см. Не допускается замена знака «—» (тире) знаком «-» (дефис). Цитаты в тексте должны иметь **ссылки на источники**. Не допускается включать в текст сканированные таблицы или рисунки. Студент отвечает за грамотность и аккуратность оформления контрольной работы. Готовая работа должна быть

оформлена соответствии с требованиями СТО 4.2-07.2015. После полного завершения работа в установленные сроки (возможно ранее) представляется руководителю на рецензирование, **но не позднее, чем за 2 недели до начала сессии.**

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Решение каждой задачи должно сопровождаться краткими теоретическими выкладками, основными расчетными формулами. Обязательны необходимые пояснения по ходу решения задачи и четкая формулировка ответа на поставленные вопросы.

ЗАДАЧА 1- Рассчитать уровень безработицы в области за период. Оценить его. Известно, что здесь проживает 3560 тыс. человек. Доля трудовых ресурсов составляет 52%. Число учащихся в возрасте свыше 16 лет составляет 14 тыс. человек, военнослужащих срочной службы – 7 тыс. человек и других лиц, относящихся к экономически неактивному населению – 72 тыс. человек. Число безработных составляет 226 тыс. человек, в том числе зарегистрированы службой занятости 35 тыс. человек.

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

$$Уб = (Б/ЭАН) * 100\%,$$

Где Уб – уровень безработных, %; Б – количество безработных, чел. ЭАН – экономически активное население, чел.

ЗАДАЧА 2 -Изучить динамику кадров предприятия за год по указанным ниже данным. Сделать выводы.

Таблица 1 -Исходные данные.

Показатели	Количество, чел.
1	2
Списочная численность работников на	1496
Принято на работу	24
Уволено с работы	32
В том числе по причинам:	
Перехода на учебу	4
Призыва на военную службу	2
Ухода на пенсию	5
Окончания срока контракта	3

Увольнения по собственному желанию	12
1	2
Увольнения по инициативе администрации	6
Списочная численность работников на	1488

Списочная численность включает наемных работников, работающих по контракту и выполняющих постоянную, временную и сезонную работу один день и более. Она отражает фактических и отсутствующих работников. Расчет списочной численности производится на определенную дату. В экономических расчетах чаще применяются средние за период показатели. Для этого используется показатель среднесписочной численности работников.

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

Оборот кадров. Это совокупность принятых на работу (зачисленных в списочный состав) и выбывших работников по отношению к среднесписочной численности работников периода. Кроме того, рассчитывается интенсивность оборота, которая характеризуется коэффициентами:

а) общего оборота (отношение суммарного числа принятых и выбывших за период работников к среднесписочной численности);

б) оборота по приему (отношение числа принятых за период работников к среднесписочной численности);

в) оборота по выбытию (отношение выбывших работников к среднесписочной численности).

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

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

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

$$K_T = (У/Р) * 100\%,$$

где, K_T – коэффициент текучести кадров, %; $У$ – численность работников, уволенных по собственному желанию, по инициативе администрации, в связи с окончанием срока контракта, чел.; $Р$ – среднесписочная численность работников предприятия, чел.

ЗАДАЧА 3- Оценить качество труда работников предприятия, в текущем премировании которых применяется КТУ. В бригаде работают 5 человек. Сумма бригадной премии, начисленная за месяц согласно положению о премировании, составляет 23000 руб. Должностные оклады работников, а также величина КТУ указаны в таблице 2.

Таблица 2 – Исходные данные

Работники предприятия	Должностной оклад за отработанное время, руб.	КТУ
А	24200	1,1
Б	24000	1,2
С	24000	0,8
Д	23800	1,0
Е	23700	0,9
Итого		

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

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

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

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

Для решения задачи необходимо рассчитать

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

Решение представить в виде таблицы 3.

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

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

ЗАДАЧА 4- Распределить коллективный заработок в бригаде между пятью ее членами. Сдельный заработок по единому наряду составляет 25000 руб. премия – 10000 руб. Использовать четыре наиболее распространенных варианта распределения:

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

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

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

4.С применением минимума заработной платы. Работнику, негативно себя зарекомендовавшему, устанавливается размер заработной платы на уровне определенного государством минимума. Остальная сумма заработанных средств распределяется между членами бригады по третьему варианту.

Коэффициент K_4 , рассчитываемый при использовании этого варианта, равен отношению разницы между суммарным заработком бригады и минимумом заработной платы к разнице между суммарным приведенным заработком и той его частью, которая приходится на наказываемого работника. Установить минимальный уровень для пятого работника – 14620 руб.

Решение задачи представить в таблице:

Пример распределения коллективного заработка в бригаде

Табельный номер	Разряд рабочего	Часовая тарифная ставка, руб./ч.	Отработанное время, ч.	Тарифный заработок (гр.3*гр.4), руб	Вариант 1 без КТУ (гр.5*К1), руб	КТУ	Приведенный заработок (гр.5*гр.7), руб	Вариант 2 (премия и приработок по КТУ)		Вариант 3 по КТУ распределяется весь заработок (гр.8 * К3), руб.	Вариант 4 с применением минимума зарплаты (гр.8 * К4), руб
								Премия и приработок (гр.8* К2), руб	Вся зарплата (гр.5+гр.9), руб		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	360	143			1.1					
2	4	320	143			1					
3	5	360	135			1					
4	2	240	127			1					
5	3	280	143			0.4					
Итого											

ЗАДАЧА 5

Определить реальную заработную плату в стране в текущем году. Известно, что в отчетном году зарплата работника за данный месяц составила 24000 руб., а в текущем – уже 29000руб. Индекс роста потребительских цен за год составил 1,25

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

ЗАДАЧА 6

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

Норма выработки работника – 100 единиц продукции в смену. Сдельная расценка за единицу продукции составляет: 85 руб. – при выполнении нормы и 96 руб– при превышении нормы. Работник произвел за смену 140 единиц продукции.

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

В цехе для сотрудника применяется сдельная расценка – 75 руб. за 100 кг произведенных изделий. Фактически работником за месяц произведено 3,2 т кондитерских изделий, что означает выполнение плана на 104%. За это работнику выплачивается премия в размере 18%.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает начисление заработка следующим образом: 1) за объем работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке; 2) за объем работы, превышающий норму выработки, - по повышенной расценке. Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объема работы.

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

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

где, P_0 – штучная сдельная расценка, рассчитанная обычным способом; $V_{пл}$ – объем выполненной работы в пределах установленной нормы или плана; $P_{прог}$ – прогрессивно нарастающая расценка; $V_{свер пл}$ – объем работы, выполненной сверх плана.

Сдельно-премиальная оплата труда широко применяется в различных

отраслях экономики страны. Она предусматривает выплату сдельной зарплаты и премии.

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

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

где, Зсд – сдельный заработок работника в месяц, П – премия работника.

ЗАДАЧА 7

Для повышения конкурентоспособности предприятия в планируемом периоде предусматривается осуществить следующие мероприятия:

- в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%;
- заменить часть устаревших станков, на которых работают 155 основных рабочих (производительность станков повысится на 50%);
- централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 чел.;
- сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.

Как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занять 1400 рабочих (из них 60% – основные рабочие)?

ЗАДАЧА 8

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 28500 руб. Норма рабочего времени в данном месяце 150 часов.

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

К компенсационным относятся доплаты:

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

К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату:

- за высокую квалификацию;
- за профессиональное мастерство;

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

В ходе решения задачи определяется:

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

ЗАДАЧА 10

Исходя из приведенных в таблице 8 данных о плановой и фактической численности персонала на предприятии, определить:

- отклонение фактической структуры кадров от плановой (по изменению удельного веса основных рабочих);
- изменение производительности.

Таблица 8 – Исходные данные

ППП	План	Факт
1. Рабочие	1920	2140
2. Специалисты	145	160
3. Служащие	90	96
4. МОП	35	32
5. Ученики	4	8

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

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

Таблица 9 – Результаты расчетов

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

Изменение производительности определяется ее индексом,

который представляет соотношение фактической и плановой производительности труда:

$$I_{пт.} = ПТф/ПТпл, \quad ПТф = ВПф/Чф, \quad ПТпл = ВПпл/Чпл,$$

где $I_{пт.}$ – индекс производительности труда, ПТф – выработка фактическая, ПТпл – выработка плановая.

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

$$I_{пт.} = ПТф/ ПТпл = (ВПф/Чф) : (ВПпл/Чпл) = ВПф/Чф \cdot Чпл/ВПпл = Чпл/Чф$$

ЗАДАЧА 11

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

Таблица 10 – исходные данные

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

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

$$Ч_{пл. скор} = Ч_{пл} \cdot K_{в. пл.},$$

где, $K_{в. пл.} \%$ выполнения плана

ЗАДАЧА 12

Плановая и фактическая численность ППП на предприятии характеризуются данными, приведенными в таблице 11. Определить абсолютное

и относительное отклонение фактической численности от плановой по категориям, а также структуру ППП. Исследовать изменение состава и структуры и дать рекомендации по совершенствованию кадровой политики.

Таблица 11 – исходные данные

ППП	План	Факт
Всего		
в том числе рабочие	1880	1950
специалисты	250	248
служащие	140	145
МОП	80	83
Процент выполнения плана	110%	

Определение и анализ структуры проводятся аналогично примеру в задаче 10. Кроме того, в задаче необходимо определить экономию рабочей силы, а также рост производительности труда. При увеличении объема производства численность отдельных категорий промышленно-производственного персонала (обслуживающие рабочие, служащие и др.) растет в меньшей степени, чем объем производства. В связи с этим создается экономия рабочей силы и происходит рост производительности труда в расчете на весь персонал предприятия.

Экономия рабочей силы рассчитывается по формуле

$$Эк = (Чр(баз) М)/100 - (Чр(баз) Чр)/100,$$

Где Чр(баз) – численность той или иной категории персонала в базисном периоде; М – процент роста объема производства;

Чр – процент роста численности этой группы работников. Рост производительности труда определяется по формуле

$$Пт = [Эк / (Чр(баз) - Эк)]$$

Уд(отч), Где Чр(баз) – численность рабочих базисная; Уд(отч) – удельный вес обслуживающих рабочих в общей численности персонала в отчетном периоде.

ЗАДАЧА 13

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

Таблица 12- Нормы обслуживания

Специальность	Объект обслуживания	Типовая норма обслуживания, чел. в смену
Слесарь-ремонтник	Стандартное оборудование	200 единиц
Смазчик	Стандартное оборудование	350 единиц

Наладчик	Автоматы и полуавтоматы	12 станков
----------	-------------------------	------------

Определить численность рабочих по нормам обслуживания, а также эффективный фонд рабочего времени в часах. Баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего по предприятию приведен в таблице 13.

Таблица 13 -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 том числе:		
Очередные и дополнительные отпуска	19,5	19,5
Отпуска, связанные с родами	0,9	0,8
Выполнение государственных и общественных обязанностей	1,8	1,8
По болезни	9,2	9,7
По разрешению администрации	1,6	1,8
Целодневные простои	1	0,5
Прогулы	0,1	0,1
4 Фактически используемое время, дней		
5 Установленная продолжительность рабочего дня, ч.:		
Льготные часы подросткам	7,7	7,7
Внутрисменные простои	0,02	0,01
6 Фактическая продолжительность дня, ч.	-	0,2
7 Эффективный фонд рабочего времени, ч.		

Календарный фонд рабочего времени равен числу календарных дней планового периода, номинальный фонд равен количеству рабочих дней, которое максимально может быть использовано в течение планового периода, равен календарному за вычетом нерабочих дней.

Реальный фонд – это фактически используемое время, равен номинальному за вычетом неявок на работу по разным причинам. Эффективный фонд времени рассчитывается по формуле

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

Численность рабочих рассчитывается по нормам обслуживания:

$$Ч_{пл} = [(O C)/N_o] K_{сп},$$

Где O – число единиц оборудования; C – количество смен; N_о – норма обслуживания, которая показывает, сколько единиц оборудования может обслужить один рабочий; K_{сп} – коэффициент приведения явочной численности к

списочной (в прерывных производствах определяется отношением номинального времени к реальному).

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

Таблица 14 – Исходные данные

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

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

$$Ч = (\sum m_i t_i / T) Кн.р.в + t_p / T Кн.р.в / Кф.р.в,$$

где, Ч – численность административно-управленческого персонала определенной профессии, специальности, подразделения и т.п.; n – количество видов организационно-управленческих работ, определяющих загрузку данной категории специалистов; m_i – среднее количество действий (расчетов, обработки заказов, переговоров и т.п.) в рамках i –го организационно-управленческого вида работ за установленный промежуток времени;

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

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

Коэффициент необходимого распределения времени рассчитывается следующим образом:

$$Кн.р.в = Кд.р Ко Кп,$$

где, Кд.р – коэффициент, учитывающий затраты на дополнительные работы, заранее не учтенные во времени; Ко – коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников в течение рабочего дня; Кп – коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

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

ЗАДАЧА 15

Часовая тарифная ставка рабочего 8–го разряда для машиностроительного предприятия равна 83, руб.

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

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

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

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

Размер доплат в данном случае рассчитывается по формуле:

$$Дн = (Дб * \square 100) / (100 + T),$$

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

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

ЗАДАЧА 16

Рассчитать среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку рабочих по плану и фактическую за отчетный год и определить выполнение плана по каждому показателю на основе данных, приведенных в таблице 15. Кроме того, определить влияние трудовых факторов на выполнение плана по объему выпуска продукции. Объяснить причину различных уровней выполнения плана по среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработке рабочих.

Таблица 15 – Исходные данные

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

Продолжение таблицы 15

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

Продолжение таблицы 15

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

В ходе решения задачи определяется:

1 Среднегодовая выработка как отношение выпуска продукции к численности работающих. Она зависит от среднего количества дней, отработанных одним рабочим, и от средней продолжительности рабочего дня, т. е. учитывает целодневные и внутрисменные потери времени.

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

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

Анализ влияния факторов (факторный анализ) проводится

способом абсолютных разниц. Его алгоритм заключается в следующем:

1. Первый шаг анализа – нахождение мультипликативной факторной модели.

2. Логически используя взаимосвязь показателей, определяют влияющие факторы.

3. Проводят ранжирование показателей (сначала определяют и анализируют количественные показатели, затем – качественные).

4. Абсолютное отклонение по анализируемому фактору умножают на абсолютные значения сопряженных факторов, причем, если фактор еще не анализировался, его абсолютное значение берется на плановом (базовом) уровне, а если анализировался – на фактическом уровне.

5. После факторного анализа необходимо сделать проверку: сумма отклонений по всем анализируемым факторам должна быть равной отклонению результирующего фактора. Если проверка показывает верный результат, необходимо сделать обобщающий вывод о внутрипроизводственных резервах улучшения использования трудовых ресурсов с целью повышения эффективности производства.

Пример: Пусть имеется результирующая функция Y и факторы a, v, c , оказывающие влияние на эту функцию (Таблица 16).

Показатели (факторы)	Начальный период (база)	Конечный период (отчет)	Отклонение(абс. разница) +,-
Результирующая функция Y	Y_0	Y_1	$Y_1 - Y_0$
Фактор a	a_0	a_1	$a_1 - a_0$
Фактор v	v_0	v_1	$v_1 - v_0$
Фактор c	c_0	c_1	$c_1 - c_0$

1. Мультипликативная факторная модель: $Y = a v c$.

2. Влияние изменения первого фактора : $Y_a = (a_1 - a_0) v_1 c_1$.

3. Влияние изменения второго фактора: $Y_v = a_0 (v_1 - v_0) c_1$.

4. Влияние изменения третьего фактора: $Y_c = a_0 v_0 (c_1 - c_0)$.

5. Проверка: $Y = Y_1 - Y_0 = Y_a + Y_v + Y_c$.

ЗАДАЧА 17

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

Таблица 17 – Исходные данные

Варианты	7	8
----------	---	---

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

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

В ходе задачи определяются:

1 Среднечасовая заработная плата есть оплата труда рабочего за один отработанный человеко-час и равна отношению фонда часовой заработной платы рабочих к общему количеству отработанных человеко-часов. Это оплата за среднечасовую выработку, т.е. за фактически отработанное время или фактически выполненную работу.

2 Среднедневная заработная плата – есть оплата труда рабочего за один отработанный человеко-день и равна отношению фонда дневной заработной платы рабочих к общему количеству отработанных человеко-дней. Это оплата за среднедневную выработку, поэтому зависит от фактической продолжительности рабочего дня и внутрисменных потерь рабочего времени.

3 Среднегодовая заработная плата это оплата труда, приходящаяся на одного рабочего, определяется как отношение фонда годовой зарплаты рабочих к среднесписочной численности рабочих. Она соответствует среднегодовой выработке рабочих и зависит от целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени т. е. от эффективного использования бюджета времени одного рабочего.

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

ЗАДАЧА 18

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

Таблица 18 – Исходные данные

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

Продолжение таблицы 18

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

Продолжение таблицы 18

16						17					
365	365	365				365	365	365			
113	114	112				112	111	111			

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

Продолжение таблицы 18

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

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

В ходе задачи необходимо определить:

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

2 Табельный фонд рабочего времени, который определяется по формуле

$$Тф = К - В - П,$$

где Тф – табельный фонд рабочего времени; К – календарный фонд рабочего времени; В – число выходных дней в году всех работников; П – число праздничных дней в году всех работников.

3 Явочный фонд рабочего времени, который определяется по формуле

$$Яф = Мф - Н,$$

где, Яф – явочный фонд рабочего времени, Мф – максимально возможный фонд рабочего времени, Мф равен табельному фонду времени за вычетом очередных отпусков работников; Н – неявки работников по различным причинам.

4. Фактически отработанный фонд времени

$$Ф = Яф - Рп,$$

где, Рп – целодневные простои.

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

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

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

ЗАДАЧА 19

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

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

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

Продолжение таблицы 19

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

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

$$П = (У Д Тсм Пч) / 100\%,$$

где П – производительность труда; У – индекс удельного веса работников, занятых в производстве, в общей численности работников;

Д – среднее число дней, отработанных одним работником производства; Тсм – часовая продолжительность смены; Пч – часовая производительность труда работников, занятых в производстве. Для решения задачи необходимо определить часовую производительность труда работника основного производства. Порядок проведения факторного анализа указан в задаче 16.

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

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

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

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

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

$$1) \text{Фз} = \text{Ч} * \text{З} \text{ или } 2) \text{Фз} = (\text{О}/\text{П})/\text{З},$$

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

Порядок проведения факторного анализа указан в задаче 16.

Пример решения задачи

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

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

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

Расчет:

1 Часовая производительность труда работника основного производства определяется следующим образом:

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

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

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

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

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

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

4 Увеличение продолжительности рабочего дня привело к

росту производительности труда на 11,85 тыс. руб.:

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

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

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

Проверка факторов на рост производительности труда составила:

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

Вывод: Анализ данных таблицы позволяет определить влияние выбранных нами факторов на изменение производительности труда работников за год. Положительное влияние на рост годовой производительности труда оказали факторы:

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

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

5 ПЕРЕЧЕНЬ ТЕСТОВ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Ва	Тест
1	<p>Экономика труда изучает:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) экономический аспект поведения работника при выполнении им должностных обязанностей; б) функции человеческого организма в процессе труда; в) функциональную деятельность администрации предприятия в коллективе; г) стоимостные оценки процесса труда и эффективность применяемых систем мотивации труда.
2	<p>Персонал предприятия – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) часть трудоспособного населения , которая в соответствии со своим возрастом, физическими и интеллектуальными данными соответствует какой-либо сфере деятельности; б) совокупность постоянных работников, которые получили необходимую профессиональную подготовку и имеют опыт практической деятельности; в) работники, непосредственно связанные с организацией производства продукции.
3	<p>Стабильность персонала определяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) отношением количества уволенных к среднесписочной численности; б) отношением суммы лет работы всего персонала к среднесписочной численности; в) отношением явочной численности к списочной численности.
4	<p>Какое из утверждений неверно:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах; б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника; в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
5	<p>Скрытая безработица характеризуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) экономическим спадом, когда работодатели из-за уменьшения спроса вынуждены сокращать численность работников; б) работник соглашается на работу в условиях неполной занятости; в) работник не желает трудиться за предлагаемую ему з/пл., ожидая более подходящую работу.

6	<p>Повышения спроса на труд можно добиться:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) увеличением спроса на продукт, создаваемый в данной отрасли или работниками данной профессии; б) ростом производительности труда в данной отрасли; в) ростом цен на ресурсозаменитель при условии, если эффект замещения превышает эффект выпуска; г) снижением цен на ресурсозаменитель, если эффект выпуска превышает эффект замещения; д) верно все перечисленное.
7	<p>Эффективная з/пл. приводит:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) к возникновению добровольной безработицы; б) к возникновению фрикционной безработицы; в) к возникновению вынужденной безработицы; г) к снижению естественного уровня безработицы.
8	<p>Категории комплекса понятия уровня жизни:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) система показателей уровня жизни б) система показателей уровня жизни и методы их расчета в) нормы и стандарты уровня жизни г) доходы населения и социальные гарантии населения
9	<p>Суть социального партнерства выражается:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) разработка и составление коллективных договоров б) разработка и принятие трехсторонних соглашений в) подписание соглашений работодателей и рабочих г) принятие взаимных обязательств субъектов труда
10	<p>Кооперирование и специализация относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) к организационным факторам повышения производительности труда; б) к экономическим факторам; в) к социальным факторам; г) к психологическим факторам.
11	<p>К рыночным факторам, влияющим на ставку з/платы и конъюнктуру рынка труда относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) эластичность спроса на труд по цене; б) взаимозаменяемость ресурсов; в) государственное регулирование занятости; г) механизм договорного регулирования при заключении трудовых отношений; д) полезность ресурса труда для предпринимателя.
12	<p>Какой из принципов з/пл. связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы; б) равная оплата за равный труд; в) повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.
13	<p>Для установления заработка вспомогательным рабочим применяется:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) прямая сдельная система оплаты труда; б) косвенно-сдельная система оплаты труда; в) аккордно-сдельная система оплаты труда; г) повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием.

14	<p>Фотография рабочего дня – это:</p> <p>а) статистический способ получения средних данных о фактической загруженности рабочих и оборудования;</p> <p>б) метод изучения затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат времени;</p> <p>в) метод изучения трудовых операций путем наблюдения и измерения затрат на выполнение отдельных элементов.</p>
15	<p>Какое из перечисленных положений является характеристикой совершенно конкурентного рынка труда:</p> <p>а) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;</p> <p>б) поведение фирм влияет на определение уровня заработной платы;</p> <p>в) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации и видам деятельности;</p> <p>г) получение информации требует больших издержек.</p>
16	<p>Безработица в общественном развитии определяется как ...</p> <p>а) неизбежность эффективного экономического развития</p> <p>б) необходимость соблюдать трудовой баланс общества</p> <p>в) следствие противоречий между трудом и капиталом</p> <p>г) постоянное социально-экономическое явление</p>
17	<p>Внутренние рынки образуются тогда, когда:</p> <p>а) работникам не требуется специфическая для фирмы профессиональная подготовка;</p> <p>б) существуют значительные издержки работодателя, связанные с текучестью кадров;</p> <p>в) издержки на наём работников не велики;</p> <p>г) используемая технология требует применения только высококвалифицированного труда</p>
18	<p>Основными формами проявления непосредственно труда человека являются:</p> <p>а) затраты человеческой энергии</p> <p>б) взаимодействие человека со средствами производства</p> <p>в) взаимодействие работников в процессе трудовой деятельности</p> <p>г) затраты сырья, материалов</p>
19	<p>Трудовые показатели уровня выработки рассчитываются с использованием:</p> <p>а) объема продукции в физ. единицах;</p> <p>б) объема продукции в нормо-часах;</p> <p>в) объема продаж в денежных единицах.</p>
20	<p>Общий прирост производительности труда в расчетном периоде относительно базового определяется по формуле:</p> <p>а) прирост ПТ = $(E_c * 100) / (Ч_{яв} + E_c)$;</p> <p>б) прирост ПТ = $(-E_c * 100) / (Ч_{яв} + E_c)$;</p> <p>в) прирост ПТ = $(-E_c * 100) / (Ч_{сп} + E_c)$.</p>
21	<p>Трудовые ресурсы – это:</p> <p>а) часть трудоспособного населения, которая в соответствии со своим возрастом, физическими и интеллектуальными данными соответствует какой-либо сфере деятельности;</p> <p>б) та часть населения, которая работает в какой-либо сфере деятельности;</p> <p>в) та часть населения, которая может быть привлечена к труду в перспективный период.</p>
22	<p>Профессия это:</p> <p>а) совокупность специальных знаний и практических навыков, которые определяют степень подготовки работника к выполнению профессиональных функций определенной сложности.</p> <p>б) вид трудовой деятельности, осуществление которой требует соответствующего комплекса знаний и практических навыков;</p> <p>в) верны ответы а) и б).</p>

23	<p>Выработка определяется как:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) отношение объема выпущенной продукции к трудозатратам в часах; б) отношение трудозатрат в часах к объему выпущенной продукции; в) отношение объема выпущенной продукции к численности работающих на предприятии.
24	<p>Списочная численность определяется по формуле:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) $Чсп = (Общая\ трудоемкость) / (Эффективный\ фонд\ времени * Кв.н.);$ б) $Чсп = (Общая\ трудоемкость) / (Номинальный\ фонд\ времени * Кв.н.);$ в) $Чсп = (общая\ трудоемкость) / (Эффективный\ фонд\ времени * Кяв).$
	<p>Анализ численности персонала, позволяющий оценить изменения в структуре рабочей силы, осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) с использованием функционального разделения труда; б) с использованием предметного разделения труда; в) с использованием пооперационного разделения труда. г) с использованием межфункционального разделения труда
26	<p>Политика государства на рынке труда может определяться как ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) пассивная с использованием метода наблюдения б) активная с использованием правовых рычагов в) активная с использованием экономических рычагов г) активная с использованием административного ресурса
27	<p>Социальные индикаторы, используемые в планировании труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) доходы на душу населения и потребительская корзина б) уровень заработной платы населения и другие доходы в) индексы-дефляторы потребительских цен г) минимальный потребительский бюджет
28	<p>Человеческие ресурсы в экономике труда определяются как ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) человеческий потенциал и рабочая сила б) рабочая сила и трудовой потенциал в) трудовые ресурсы и трудовой потенциал г) экономические ресурсы и экономический потенциал.
29	<p>Источники формирования социальных программ: государственный бюджет, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) дотации б) благотворительность в) субсидии г) внебюджетные поступления.
30	<p>Методы экономики труда различаются при анализе ...</p> <ul style="list-style-type: none"> а) экономических процессов б) экономических процессов и систем в) экономического развития на уровне региона г) экономического развития в отраслях экономики.

Перечень вопросов зачету

1. Социально-экономическая сущность труда; общественная организация труда, ее элементы.
2. Предмет экономики труда и основные понятия, связанные с трудом.

3. Цели и задачи курса «Экономика труда».
4. Труд как основа жизнедеятельности.
5. Влияние труда на жизнедеятельность человека.
6. Характер и содержание труда.
7. Условия труда и их формирование.
8. Оценка трудовых условий работы на предприятиях.
9. Место и роль труда в обществе, его сущность, свойства, функции труда,
10. Виды труда, их классификация и характеристика.
11. Содержание и характер труда, понятие, факторы развития.
12. Управление и организация труда в обществе, характеристика основных элементов.
13. Доходы населения, их источники, структура, показатели дифференциации
14. Качество жизни, понятие, компоненты (составляющие).
15. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. Индекс человеческого развития.
16. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, эффективность, производительность труда, экономическая эффективность производства).
17. Виды выработки и методы ее расчета на предприятии.
18. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда.
19. Экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы».
20. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях.
21. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда.
22. Виды оплаты труда различных категорий работников и основные элементы премиальных систем.
23. Классификация показателей и методика оценки уровня жизни.
24. Регулирование социально-трудовых отношений.
25. Понятие об условиях, факторах и резервах роста производительности труда.
26. Управление производительностью труда.
27. Уровень и качество жизни населения: понятия, взаимосвязь, значение изучения.
28. Система показателей уровня и качества жизни населения, их характеристика.
29. Социальные стандарты уровня жизни населения, их разработка и использование.
30. Методы нормирования труда
31. Фотография рабочего времени и ее виды
32. Хронометраж и его виды
33. Структура и виды нормы времени
34. Классификация затрат рабочего времени и ее виды
35. Вознаграждение за труд: сущность, виды, требования к системе вознаграждения.
36. Доходы населения, их виды и направления расходования; структура денежных доходов населения РФ.
37. Показатели дифференциации доходов населения.
38. Сущность и функции заработной платы в рыночной экономике.
39. Система регулирования заработной платы и ее элементы.

40. Нормы и нормативы
41. Нормы затрат труда
42. Организация обслуживания рабочих мест
43. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), принципы, порядок и значение установления.
44. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
45. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
46. Формы и системы оплаты труда, их разновидности, условия применения .
47. Премияльные системы оплаты труда, их основные элементы.
48. Социальное партнерство, его субъекты, сферы и уровни реализации.
49. Бестарифная система оплаты труда
50. Международная организация труда (МОТ), ее значение, структура и развитие
51. Сущность и значение вознаграждения за труд в системе социально-трудовых отношений и формирования личности.
52. Механизм и основные элементы регулирования вознаграждений в условиях рынка.
53. Номинальная и реальная заработная плата.
54. Элементы организации оплаты труда.
55. Тарифная система оплаты труда.
56. Система доплат и надбавок к тарифу

ЛИТЕРАТУРА

1. Алиев, И.М. Экономика труда 2-е изд., пер. и доп. учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. — Люберцы: Юрайт, 2016. - 478 с.
2. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. — М.: Норма, 2013. - 464 с.
3. Дубровин, И.А. Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. — М.: Дашков и К, 2013. — 232 с.
4. Лясников, Н.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. - М.: КноРус, 2012. - 288 с.
. Одегов, Ю.Г. Экономика труда 2-е изд., пер. и доп. учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — Люберцы: Юрайт, 2016. - 423 с.
5. Скляревская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. — М.: ИТК Дашков и К, 2015. — 304 с.
6. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 423 с.
Шумаков, Л.Б. Винничек, С.Н. Алексеева, Т.А. Максимова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 223 с.

УДК
ББК

© Сибирский федеральный
университет, 2017
E-mail: publishing_house@sfu-kras.ru

Электронное учебное издание

Подготовлено к публикации издательством
Библиотечно-издательского комплекса

Подписано в свет

Заказ №

Тиражируется на машиночитаемых носителях

Библиотечно-издательский комплекс
Сибирского федерального университета
660041, г. Красноярск, пр. Свободный, 82а
Тел. (391) 206-26-67; <http://bik.sfu-kras.ru>
E-mail: publishing_house@sfu-kras.ru