

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

**КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**

Кафедра труда и управления персоналом

Методические рекомендации

по курсу «Экономика и социология труда» для индивидуальной работы
студентов IV курса, обучающихся по направлению «Менеджмент»

Казань 2006 г.

Автор –доцент кафедры труда и
управления персоналом

Свалова С.Г.

Печатается по решению кафедры труда и управления персоналом КГФЭИ
(протокол № 5 от 17.01.06)

Рецензент:

доцент кафедры труда и
управления персоналом

Шигапова Д.К.

Содержание:

	Стр.
Введение.....	4
1. Методические указания к выполнению задания.....	7
2. Задания для индивидуальной работы.....	7
2.1 Тема: «Трудовой потенциал общества и трудовые ресурсы»: модель прогнозирования рынка труда в регионе.....	7
2.2 Тема: «Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности»: планирование тарифного фонда заработной платы.....	9
3. Методические указания по организации деловой игры.....	11
4. Раздаточный материал для игры.....	13
5. Задание для группы разработчиков уровня доходов трудящихся (Группа А).....	14
6. Задание для группы разработчиков системы государственного регулирования организации заработной платы (Группа Б).....	15
7. Задание для группы разработчиков, проектирующих участие предприятий в организации оплаты труда (Группа В).....	17
8. Оценка результатов труда групп разработчиков.....	19
9. Инструкция для количественной оценки результатов игры экспертами.....	22
Заключение.....	27
Литература.....	28

Введение

Программой курса «Экономика и социология труда» предусмотрена индивидуальная работа студентов в объеме 12 часов. В процессе этой работы студент закрепляет теоретические знания, полученные на лекционных и семинарских занятиях по данному предмету, приобретает навыки расчетов трудовых показателей и принятия решений по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Индивидуальная работа состоит из двух частей:

1. Прогнозирование рынка труда в регионе.
2. Разработка концепции оплаты труда.

Каждый студент выполняет задание индивидуально. Выбор варианта по первой части работы осуществляется в соответствии с порядковым номером фамилии студента в журнале преподавателя.

Результаты решения задач отображаются в таблицах 2 и 3. Промежуточные расчеты и их описание выполняются на стандартных листах формата А4.

Выполненное индивидуальное задание оформляется в папке. После проверки качества расчетов проводится защита в виде устной беседы с преподавателем в часы индивидуальной работы, отведенные для этого курса.

Результаты защиты оцениваются по пятибалльной системе и отражаются в соответствующем блоке рейтинга «Индивидуальная работа».

Разработка концепции оплаты труда проводится в виде деловой игры.

Тема деловой игры затрагивает одну из ключевых проблем экономической реформы – распределение по труду в новых условиях хозяйствования. Эта проблема содержит широкий комплекс вопросов, среди которых важнейшее значение имеет организация заработной платы, поскольку заработная плата является в настоящее время и будет в перспективе основным источником доходов работающих членов общества.

В процессе деловой игры должна быть разработана концепция заработной платы преимущественно для акционерной части экономики.

Деловая игра, активизирующая учебный процесс, предназначена для студентов факультета менеджмента дневной формы обучения, изучающих дисциплину «Экономика и социология труда». Деловая игра ориентирует студентов на углубление теоретических знаний, на восприятие нового и переосмысление действующих положений в области оплаты труда, на развитие инициативы, потребности в самостоятельном и обоснованном принятии решений. Игра проводится во время, отведенное для индивидуальной работы студентов в течение четырех часов.

Игра предусматривает предварительную подготовку студентов, включающую изучение и разбор основных принципов и положений действующей системы организации оплаты труда с выявлением всех ее недостатков и с обоснованием предлагаемых изменений. Эта часть деловой игры (ее предварительный этап) проходит в виде семинара-дискуссии, который для студентов явится итогом изучения вопросов оплаты труда, рассматриваемых в теме «Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности» курса «Экономика и социология труда».

Для рассмотрения предлагаются следующие вопросы:

1. Сущность и функции заработной платы, принципы ее организации в современных условиях.
2. Основные элементы организации оплаты труда, их роль осуществлении принципа распределения по труду:
 - а) тарифная система оплаты труда;
 - б) нормирование труда;
 - в) формы и системы оплаты труда.
3. Формирование фонда оплаты труда коллектива предприятия.
4. Заработная плата и производительность труда - проблемы соотношения между ними.

5. Рыночные отношения и совершенствование организации заработной платы.

На втором занятии (втором этапе) проводится непосредственная деловая игра.

1. Методические указания к выполнению задания

1. Необходимо рассчитать показатели, характеризующие занятость населения к началу прогнозируемого периода: численность трудовых ресурсов и их распределение; количество занятого и незанятого населения; численность экономически активного населения; число безработных и уровень безработицы.
2. Определить количество освобождающихся работников в результате процессов приватизации и структурной перестройки. При этом учесть, что на рынок труда придут не все высвобождаемые работники.
3. Рассчитать общую численность и структуру предложения на рынке труда в прогнозируемом периоде. Модель рынка труда показать в таблице 2.
4. Сравнить показатели, характеризующие состояние занятости населения на конец прогнозируемого периода, с аналогичными показателями базового периода. Выполнить анализ в таблице 3 и сделать выводы.
5. Сформулировать предложения по смягчению безработицы при рыночных отношениях в экономике.
6. Выбрать из Справочно – правовой системы Консультант Плюс тарифную сетку рабочих.
7. Рассчитать годовой тарифный фонд заработной платы на предприятии на прогнозируемый период.

2. Задания для индивидуальной работы

2.1 Тема: «Трудовой потенциал общества и трудовые ресурсы»:

Модель прогнозирования рынка труда в регионе

Разработать имитационную модель прогноза рынка труда и сформировать мероприятия по смягчению безработицы на территории региона.

Исходные данные. Численность населения в регионе, его структура и занятость представлены в таблице 1. Число работающих за пределами

трудоспособного возраста (подростков и пенсионеров) определяется в размере 10% к населению в трудоспособном возрасте.

10% трудовых ресурсов находились на учебе с отрывом от производства, 11% не заняты трудовой деятельностью, из них 105 тысяч человек искали работу, остальные не предпринимали попыток найти работу, и не обращались в службу занятости. Из 105 тысяч человек 23% были временно трудоустроены на общественные работы, проходили переподготовку в учебных центрах по направлению государственной службы занятости, 17% получили статус безработных с правом получения пособия по безработице.

В соответствии с программой разгосударствления собственности по отраслям экономики произойдет высвобождение работников с предприятий, которое составит около 5% от численности занятых в этих отраслях (таблица 1).

В ходе конверсии, перепрофилирования предприятий и ликвидации убыточных производств произойдут структурные изменения, которые приведут к высвобождению порядка 2% занятых в экономике.

Не все высвобожденные работники придут на рынок труда, около 56% из них трудоустроятся самостоятельно по личной договоренности с работодателями или воспользуются услугами кадровых агентств.

Рынок труда пополнит молодежь (выпускники школ, ПТУ, колледжей, вузов)-около 17 тысяч человек, из которых 3,5% попадут на рынок труда в поисках работы. Кроме того, на рынок придут лица, отслужившие срочную службу в армии, и уволенные в запас военнослужащие – около 2 тысяч человек, переселенцы в трудоспособном возрасте из других регионов, ориентировочно 1,8 тыс. человек.

Численность уволенных при рыночных отношениях может снизиться до 9% от числа занятых в экономике. При этом на рынок труда попадут около 20% уволенных по собственному желанию, так как остальные подыщут себе работу заблаговременно.

Из региона продолжается отток высококвалифицированных специалистов за границу и в другие регионы. Уровень оттока работников сохранится в прежнем количестве-2 тысячи человек.

Число вакантных рабочих мест, заявленных в государственную службу занятости в прогнозируемом периоде, составляет 14 тысяч, при этом структурный спрос будет удовлетворен только на 75%. Кроме того, предполагается высвобождение рабочих мест в связи с выходом работников на пенсию – 5,7 тысяч человек, причем 20% рабочих мест будет ликвидировано или реконструировано.

2.2 Тема: «Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности»: Расчет тарифного фонда заработной платы

Из общей численности занятых в экономике к началу прогнозируемого периода было занято 72% рабочей силы.

В градообразующем предприятии города Флюид было занято 2,5% от всех занятых в промышленности. На предприятии 23% составляет административно-управленческий персонал (АУП).

Из общей массы рабочих 42% составляют рабочие – сдельщики, остальные – рабочие – повременщики.

Среднемесячная заработная плата на прогнозируемый период составляет 12 тысяч рублей. Заработная плата рабочих зависит от часовой тарифной ставки и их квалификационного уровня. Средний квалификационный разряд рабочих – сдельщиков – 4, средний квалификационный разряд рабочих – повременщиков – 5. Тарифная ставка рабочего – сдельщика превышает тарифную ставку рабочего – повременщика на 7%. Стоимость минимальной потребительской корзины в регионе – 5960 рублей в месяц. Месячный фонд рабочего времени – 169 часов.

Таблица 1.

Исходные данные для прогноза рынка труда

№ варианта	Численность населения в регионе, млн. человек	Уд. вес населения в трудоспособ. возрасте %	Уд. вес инвалидов в трудоспособ. возрасте и пенсионеров-льготников	Занято в экономике, в % от общей численности	Из них					
					в отраслях матер. производства			в отраслях непроеизводств. сферы.		
					Всего, %	В том числе		Всего, %		
						Промышленность, тыс. чел	Строительство, тыс.чел.		Транспорт и связь, тыс. человек	Торговля, общепит., тыс. чел.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	3,77	65	5	79	72	245	62	28	48	52
2	3,77	66	5	79	70	224	54	30	48	53
3	3,77	66	4,5	78	72	222	55	28	47,5	52
4	3,72	72	4,5	81	74	221	55	26	44,1	50
5	3,72	72	5,1	81	74	220	54	26	44	50
6	3,7	74	5,1	83	72	231	57	28	47	52
7	3,7	74	4,7	83	73	228	57	27	47	51
8	3,68	79	4,7	82	71	240	56	29	48	52,5
9	3,68	79	4,8	82	70	225	56	30	48,5	53

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
10	3,73	76	4,9	80	69	240	58	31	49	54
11	3,73	76	4,9	80	73	240	59	27	47	50
12	3,75	77	5	81	73	239	61	27	48	49
13	3,75	77	5,1	82	71	239	60	29	48,5	51
14	3,71	73	5,1	82	72	237	61	28	47,4	50,5
15	3,71	73	4,9	79	71	237	62	29	49	51
16	3,8	62	4,9	79	72	238	61	28	48	52
17	6,5	65	5	79	72	955	245	28	195	220
18	6,4	66	5	78	71	950	245	29	194	221
19	6,3	67	5	77	70	949	245	30	193	222
20	6,2	65	5	77,2	69	948	244	31	192	220
21	6,0	64	5	77,1	72	947	244	28	191	221
22	5,8	66	5	77,6	71,4	946	244	28,6	193,5	222
23	5,7	65	5	77,9	72	945	244	28	194,5	220
24	5,6	65	5	78	71	944	242	29	192,5	221
25	5,4	66	5	78,2	73	943	243	27	191,5	210
26	5,3	67	5	78,4	73	942	241	27	191	209
27	5,2	64	5	78,8	71	941	241	29	190	207

Таблица 2.

Модель прогнозирования рынка труда

Предложение труда по источникам поступления	Тыс. чел.	Спрос на труд по направлениям производства	Тыс. чел.
1	2	3	4
Незанятое население в трудоспособном возрасте на начало прогнозируемого периода В том числе: безработных получающих пособия		Заявление вакансии рабочих мест всего В том числе: _____ _____ _____ _____ _____	
Общее высвобождение работников в прогнозируемом периоде В том числе: за счет приватизации; за счет структурных изменений в экономике;		Удовлетворенный спрос с учетом структуры Высвобождаемые рабочие места в связи с выходом работников на пенсию В том числе:	
Молодежь		подлежащие замещению	
Женщины после декретного отпуска		по новому контракту	
Отслужившие военнослужащие		найма	
Освободившиеся из ИУ		Высвобождаемые рабочие места в связи с	
Беженцы		текучестью кадров	
Текучесть кадров		Другие направления спроса	

1	2	3	4
Другие источники			
Итого:		Итого:	
Превышение спроса над предложением		Превышение предложения над спросом	

Таблица 3

Аналитическая работа

№ пп.	Показатели	На начало прогнозиру- емого периода	На конец прогнози- руемого периода	Изменение показателей	
				Чел.(+)	% (+)
1	Численность населения региона				
2	Численность населения в трудоспособном возрасте				
3	Численность трудовых ресурсов				
4	Находящиеся на учебе				
5	Незанятые трудовой деятельностью				
6	Безработные				
	Из них получающие пособие по безработице				
7	Занятые в экономике				
8	Экономически активное население				
9	Уровень безработицы				

3. Методические указания по организации деловой игры

Вопросы организации оплаты труда рассматриваются в широком аспекте проблемы распределения по труду в части ее ведущих принципиальных положений, а именно: принципов дифференциации доходов и уровня оплаты труда в увязке с их налогообложением; принципов централизованного регулирования заработной платы в увязке с антиинфляционными мерами; принципов распределения доходов, формирования фондов оплаты труда в увязке с необходимостью обеспечения опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы.

В целом игра проходит в течение четырех академических часов.

Сценарий игры.

1. Предварительное ознакомление с введением и правилами игры;
2. Проведение семинара- дискуссии (итоги подводит преподаватель);
3. Формирование групп разработчиков и экспертной группы; выборы председателей этих групп.
4. Разработка концепции оплаты труда каждой группой разработчиков и подгруппами экспертов.
5. Заседание групп разработчиков и экспертов на научно-практическом совещании, на котором с докладами выступают представители групп разработчиков. Все группы задают вопросы, а также высказывают замечания другим группам.
6. Подведение итогов обсуждения группой экспертов.
7. Оглашение итогов дискуссии и всей деловой игры преподавателем с оценкой каждой группы участников и дифференциацией баллов для каждого участника игры.

Правила игры

Игра предусматривает участие каждого студента в роли разработчика какой-либо составной части концепции заработной платы.

Исходя из этого, студенческая группа делится на четыре подгруппы, три из которых (А, Б, В) выступают в роли разработчиков определенной части концепции, а четвертая группа (Г) является экспертами предлагаемых решений.

Каждая из групп - разработчиков после предварительного обсуждения выступает с докладом, обосновывая принятые решения. Доклад делает председатель группы разработчиков. Представители других групп могут задавать вопросы и вносить дополнения и замечания с учетом разработки своей части концепции.

Группа Г – эксперты, состоит из двух - трех специалистов по каждой части разрабатываемой концепции, также разрабатывает свои предложения, а в процессе обсуждения сопоставляет выдвигаемые предложения группами-разработчиками со своими решениями и в заключение выступает с оценкой принятых решений, как в целом по концепции, так и по отдельным ее частям, определяет степень обоснованности выдвинутых предложений каждой из групп разработчиков, в зависимости от чего должен быть также оценен научный авторитет, престиж группы разработчиков.

В разработке концепции заработной платы принимают участие следующие группы разработчиков:

Группа А – разработчики уровня дохода трудящихся;

Эта группа устанавливает принципы дифференциации доходов трудящихся; уровня оплаты труда, принципы налогообложения заработной платы.

Группа Б – разработчики системы государственного регулирования организации заработной платы.

Эта группа рассматривает вопросы регулирования заработной платы в производственных и непроизводственных отраслях экономики предусматривает зависимость оплаты труда от инфляции и изменения цен;

Группа В – разработчики организации оплаты труда на предприятиях в части установления критериев и принципов формирования фондов оплаты труда.

Эта группа наряду с установлением вышеназванных критериев и принципов предлагает приемлемые для организации оплаты труда показатели результатов, отражающие связь заработной платы с результативностью труда; виды нормативов образования фондов оплаты труда, методы обеспечения опережающего роста производительности труда по сравнению со средней зарплатой.

4. Раздаточный материал для игры

1. Задание для группы разработчиков уровня доходов трудящихся (группа А) (см. пункт 5).
2. Задание для группы разработчиков системы государственного регулирования организации заработной платы (группа Б) (см. пункт 6).
3. Задание для группы разработчиков, проектирующих организацию оплаты труда на предприятиях (группа В) (см. пункт 7).
4. Бланки для записей результатов обсуждения в каждой группе разработчиков (таблица 4).
5. Бланки для записей результатов обсуждения на научно-практическом совещании группой экспертов (таблица 5).
6. Инструкция для количественной оценки результатов игры экспертами (см. пункт 9).
7. Бланки для количественной оценки труда разработчиков и экспертов (таблицы 6,7).

Задания для групп разработчиков имеют вид опросников, где предлагается принять и обосновать определенное решение по тому или иному вопросу.

5. Задание для группы разработчиков уровня доходов трудящихся (группа А)

Разработайте концепцию заработной платы трудящихся, занятых в акционерных предприятиях, в части установления принципов дифференциации доходов трудящихся, уровня оплаты труда, принципов налогообложения заработной платы на основе данных нижеследующего опросника. На выдвинутые предложения отвечайте «да» или «нет». Обоснуйте принятые Вами решения.

Опросник для разработки концепции заработной платы.

1. Дифференциация доходов трудящихся:

1.1. Должна увеличиваться

1.2. Нужна предельная граница соотношений минимальных и максимальных доходов.

1.3. Основной источник доходов – оплата по труду.

1.4. Основной источник роста доходов –общественные фонды потребления предприятия.

2. Каким факторам отдать предпочтение при дифференциации оплаты труда:

2.1 Умственный труд

2.2 Квалифицированный труд рабочих

2.3 Тяжелые и вредные условия труда работников

2.4 Социальные факторы (состав семьи, число иждивенцев, расстояние от места проживания до места работы и т. д.)

3. Уровень оплаты труда.

3.1 Минимальную гарантированную зарплату периодически поднимает государство.

3.2. Каждое предприятие обеспечивает минимальную заработную плату на уровне определенного государством прожиточного минимума

3.3. Кроме прожиточного минимума следует определить оптимум, на который ориентируется средняя зарплата.

3.4 Уровень оплаты в принципе должен соответствовать мировым стандартам с учетом разницы в производительности труда.

3.5 Уровень оплаты определяется имеющимися в стране возможностями, главным образом, покрытием зарплаты соответствующим количеством товаров и услуг.

3.6 Экономический порядок должен обеспечивать равный уровень оплаты за равный труд по всей стране независимо от формы собственности – государственная, акционерная, частная.

4. Налогообложение

4.1. Сохранить действующую систему налогообложения ФОТ.

4.2. Ввести прогрессивное налогообложение заработков персонала.

4.3. Отменить индивидуальное налогообложение зарплаты персонала.

4.4. Единый социальный налог удерживать из заработной платы работников.

4.5. Постепенно снижая, вовсе отменить все налоги (Чем заменить? Пожалуйста, предложите).

6. Задание для группы разработчиков системы государственного регулирования организации заработной платы (группа Б)

Разработайте концепцию оплаты труда персонала, занятого в акционерных предприятиях и учреждениях в части принципов регулирования оплаты труда и подхода к регулированию уровня жизни, доходов с учетом инфляции, изменения цен на основе данных нижеследующего опросника.

На выдвинутые предложения отвечайте «да» или «нет». Обоснуйте принятые Вами решения.

1. Опросник для разработки концепции оплаты труда:

1.1 Должен ли сохраняться принцип оплаты по труду (независимо от рентабельности или убыточности предприятия).

1.2 На акционерных предприятиях принцип оплаты по труду должен быть заменен принципом распределения доходов.

1.3 Нужны единые принципы организации оплаты труда для всех предприятий, а конкретные решения принимают предприятия самостоятельно.

1.4 Нужна единая тарифная система как минимальная государственная гарантия оплаты труда определенной квалификации.

1.5 В связи с развитием рыночной экономики никакие государственные гарантии по зарплате не нужны, все должно зависеть от доходности предприятия.

1.6 Тарифная система должна пересматриваться каждые 5 лет или в иные сроки (указать, какие).

1.7 Тарифная система нужна в виде рекомендаций.

1.8 Достаточно утвердить научно обоснованные коэффициенты сложности различных видов труда, что будет основой тарифов для каждого предприятия, а их размер определится исходя из имеющихся у него средств.

1.9 Через тарифную систему государство обеспечивает исходные преимущества отдельным отраслям и изменяет их по мере необходимости.

1.10 Производственная сфера изменяет систему и размеры оплаты независимо от непроизводственной.

1.11 Необходимо создать для непроизводственных отраслей самостоятельный механизм зарабатывания средств на оплату труда.

2. *Оплата труда и антиинфляционные меры.*

2.1 Государство обеспечивает компенсацию в разнице стоимости жизни по регионам страны:

2.1.1 За счет средств госбюджета

2.1.2 За счет снижения нормы отчислений от прибыли в госбюджет

2.2 Необходима индексация фиксированных доходов трудящихся за счет предприятия:

2.2.1 В размере индекса инфляции

2.2.2 В размере темпов роста средней зарплаты

2.3 Необходимо следующее регулирование цен:

2.3.1 Все цены, включая цены частных предприятий, не должны превышать государственные.

2.3.2 Превышение цен частных предприятий против государственных за счет улучшения качества товаров не должно составить более:

а) 25%

б) 50%

в) 100%

2.3.3 Договорные цены не следует ограничивать.

2.3.4 Договорные цены должны ограничиваться рентабельностью 15-20%

7. Задание для группы разработчиков, проектирующих участие предприятий в организации оплаты труда (группа В)

Разработайте концепцию оплаты труда персонала, занятого в акционерных предприятиях и учреждениях в части критериев и принципов распределения по труду и формирования фондов оплаты на основе данных нижеследующего опросника. На выдвинутые предложения отвечайте «да» или «нет». Обоснуйте принятые Вами решения.

Опросник для разработки концепции оплаты труда.

1. *Критерии и принципы распределения по труду:*

1.1 Критерии распределения по труду:

1.1.1 Конечные результаты работы предприятия, организации

- 1.1.2 Индивидуальные результаты работы каждого трудящегося
- 1.1.3 Преимущественно конечные результаты с учетом индивидуальных
- 1.1.4 Преимущественно индивидуальные результаты с корректировкой по конечным результатам.
- 1.2 В качестве показателей результатов использовать по возможности преимущественно:
 - 1.2.1 Объемные показатели в физическом выражении
 - 1.2.2 Объемные показатели в стоимостном выражении
 - 1.2.3 Прибыль
 - 1.2.4 Темпы изменения конечных результатов работы предприятия
 - 1.2.5 Рост производительности труда
 - 1.2.6 Выполнение договорных обязательств.
 - 1.2.7 Другие (указать, какие).
- 1.3 Предприятия обеспечивают опережающий рост производительности труда по сравнению со средней зарплатой:
 - 1.3.1 С помощью внутреннего контроля за соблюдением планового соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы.
 - 1.3.2 С помощью контроля формирования фонда оплаты труда, исключающего возможность опережающего роста зарплаты.
 - 1.3.3 Безналичные средства предприятий ни в коем случае не могут обращаться в наличные.
 - 1.3.4 Предприятия могут распоряжаться всеми имеющимися средствами без ограничения.
- 2. *Формирование фондов оплаты труда:*
 - 2.1 Принципы формирования:
 - 2.1.1 Нужен единый фонд
 - 2.1.2 Следует сохранить фонд заработной платы, фонд материального поощрения и фонд потребления.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.4.									
3.1									
3.2.									
3.3.									
3.4.									
3.5.									
3.6.									
4.1.									
4.2.									
4.3.									
4.4.									
4.5.									

- 1) Каждый участник записывает свое мнение в столбце под определенным номером, присвоенном ему при распределении ролей.
- 2) Данное мнение формируется в процессе обсуждения в группе.
- 3) Мнение экспертов формируется в процессе обсуждения в их группе определенной программы (в данном случае программы группы А) и после заполнения данного бланка сообщается разработчикам (в данном случае группе А).

В бланках для записей результатов обсуждения на научно-практическом совещании группой экспертов регистрируется индивидуальное мнение экспертов; общее мнение экспертов, общее мнение группы разработчиков и разъясняются причины расхождения мнения экспертов с мнением группы разработчиков.

Ниже в качестве примера представлен бланк для записей экспертной оценки по вопросам программы группы «А» (таблица 5).

Таблица 5

Бланк для записей группы экспертной оценки по вопросам программы (группы А).

Номера вопросов	Мнение экспертов (+) да, (-) нет.					Общее мнение экспертов	Мнение группы разработчиков	Примечания (причины расхождения с мнением гр.)
	Эксперты					(+) да, (-) нет.	«А»	
	1	2	3	4	5			
1.1.								
1.2.								
1.3.								
1.4.								
2.1.								
2.2.								
2.3.								
2.4.								
3.1.								
3.2.								
3.3.								
3.4.								
3.5.								
3.6.								
4.1.								
4.2.								
4.3.								
4.4.								
4.5.								

Аналогичные бланки для записей разрабатываются для групп Б, В.

Для оценки содержательности, научной обоснованности программ разработчиков, которую выполняют эксперты, используется инструкция для количественной оценки результатов игры экспертами (представлена ниже).

9. Инструкция для количественной оценки результатов игры экспертами

На экспертов в процессе игры ложится двойная нагрузка:

во-первых, они должны также выработать свое определенное мнение по той или иной группе проблем и достаточно убедительно его обосновать; во-вторых, они должны оценить программу, предлагаемую каждой группой. Кроме того, в процессе обсуждения и ознакомления с программами эксперты должны оценивать активность и инициативность в этой работе отдельных групп и отдельных участников; при этом желательно дать определенную количественную оценку. В этом, по-нашему мнению, может помочь данная инструкция.

Предлагается осуществить балльную оценку работы в процессе игры, по трем ее составляющим:

1. Оценка обоснованности предложений и умения их защищать, отстаивать;
2. Оценка степени активности участия каждой подгруппы и каждого студента в деловой игре в целом;
3. Оценка сложности выполняемой работы (для председателей групп и членов экспертного совета).

Оценка обоснованности выдвигаемых программ осуществляется по следующей шкале:

Программа излагалась:

- Убедительно, аргументированно и корректно, выдержанно – 5 баллов.
- Убедительно, но недостаточно корректно и выдержанно – 4 балла.
- Не совсем убедительно – 3 балла.
- Неубедительно – 2 балла.
- Неубедительно и, кроме того, некорректно, невыдержанно - 1 балл.

Оценка активности участия определяется как сумма баллов по отдельным характеристикам активности по следующей шкале:

- За каждый дополнительный вопрос по существу обсуждаемой проблемы – 1 балл
- За каждое обоснованное замечание – 3 балла.
- За каждое убедительное дополнение - 2 балла.
- За активное участие в обсуждении (индивидуально студенту) – 5 баллов.
- За активное участие членов группы - $56 \cdot \text{Куч.}$,
- где Куч.- коэффициент участия, который определяется в виде активно участвовавших из каждой группы в обсуждении в общем числе членов соответствующей группы.

Кроме того, дополнительно начисляются баллы за сложность выполняемой работы председателям соответствующих групп и членам экспертного совета в следующем размере:

- председателям групп А, Б, В, - 2 балла.
- экспертам групп А, Б, В, - 4 балла.
- председателю экспертного совета - 6 баллов.

Для обеспечения точности при расчете баллов эксперты должны постоянно фиксировать все происходящее на научно-практическом совещании, предварительно рассмотрев программу, выдвигаемую каждой группой разработчиков.

Для фиксации происходящего запись можно вести в бланке количественной оценки труда разработчиков. Ниже представлен пример оформления бланка (табл. 6).

Таблица 6

Бланк количественной оценки труда разработчиков (в баллах).

Эксперт группы А, Б, В _____ Фамилия.

[illegible]

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ИТОГО:										
ГРУППА В.										
1.Оценка выступления по шкале (в баллах).										
2.Дополнения (д), замечания (з), активное участие в обсуждении, вопросы (в).										
ИТОГО:										

ПРИМЕЧАНИЕ: 1). В представляемом примере оценка в 17 баллов для председателя группы А определялась в виде суммы $4б+2б+3б+1б+5б$ (за активное участие в обсуждении) + 2б (за роль председателя).

2). Оценка по группе А в 53 балла определялась в виде суммы

$(17б+6б+12б+9б+6б+(5б \times \frac{5}{8}) = 53б)$, где значение последнего слагаемого

$(5б \times \frac{5}{8}=3б)$ характеризует оценку активности участия всех членов группы. Как

видим, в обсуждении активно участвовали только пять из восьми членов группы, поэтому в целом группе за активность участия ее членов была поставлена оценка 3 балла, т.е., ниже 5 баллов.

Оценку труда экспертов осуществляет председатель экспертной комиссии и фиксирует в соответствующем банке (таблица 7).

Таблица 7

Бланк оценки труда экспертов.

Группы экспертов и виды оценок работы	Участники (фамилии)			Итого по группе
	1	2	3	
Эксперты Группы А. 1.Оценка выступления 2.Дополнения, замечания, вопросы, активное участие в обсуждении. 3.Дополнительная оценка за роль				
ИТОГО:				
Эксперты Группы Б. 1.Оценка выступления. 2.Дополнения, замечания, вопросы, активное участие в обсуждении. 3.Дополнительная оценка за роль.				
ИТОГО:				
Эксперты Группы В. 1.Оценка выступления. 2.Дополнения, замечания, вопросы, активное участие в обсуждении. 3.Дополнительная оценка за роль.				
ИТОГО:				
ВСЕГО:				

Работу председателя экспертной комиссии фиксирует преподаватель по аналогичным видам оценок, используемых в оценке труда экспертов. Максимум баллов, набранных любым из студентов, приравнивается к оценке «отлично», после чего рассчитываются оценки для всех остальных студентов группы в соответствии с кратной ценностью полученных баллов.

Заключение.

Итогом индивидуальной работы должно стать целостное представление о прогнозировании рынка труда в регионе, предполагаемом совершенствовании организации оплаты труда на акционерных предприятиях производственной и непроизводственной сферы экономики как на период 2006-2010, так и на последующие годы с учетом перехода экономики на рыночные отношения, решение задач упрочнения и развития экономических и социальных прав трудящихся, роста их благосостояния.

ЛИТЕРАТУРА

- 1) Адамчук В.В. и др. Экономика труда: Учебник. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999.
- 2) Ахалкацин О.В. Аудит учета расчетов по оплате труда: Практическое пособие М: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
- 3) Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: анализ, проблемы, решения. – М: Экзамен, 2004.
- 4) Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие – Н.Новгород: Нимб, 2003.
- 5) Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие – М: ИНФРА – М, 2003.
- 6) Труд за рубежом №3 (63)/гл. ред. З.С. Богатыренко; НИИ труда и соц. развития – М: 2004.
- 7) Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников: Учеб. пособие. – М: Дашков и К. 2004.
- 8) Шпеленко С.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учеб. пособие – Ростов Н/Д: МАРТ, 2004.
- 9) Шуклин И.А. Экономика и социология труда: Учеб. пособие. – Киров: ВятГУ, 2001
- 10) Экономика труда: Учеб./ Под ред. Винокурова Н.А., Горелова Н.А. – СПб: Питер, 2004.
- 11) Экономика труда: социально-трудовые отношения: Учеб./ Под ред. Волгина Н.А. – М.: Экзамен, 2003.
- 12) Экономика труда: Учебно-метод. пособие В.В. Куликов, Г.Э. Слезинегер, А.А. Никифорова и др. Научн. ред. А.Ф. Зубкова. – М: Финстатинформ: «КноРус2, 2002.

- 13) Яковенко В.Г. Экономика труда: Учеб. пособие М: ЮНИТИ-ДАНА – 2004.