

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ФИНАНСОВО-  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Кафедра труда и управления персоналом

Методическая разработка по дисциплине  
**«Экономика социально-трудовых отношений»**  
для проведения семинарских и практических занятий, выполнения самостоя-  
тельной и индивидуальной работы студентами, обучающимися  
по направлению 080100.62 «Экономика»  
(профессионально-ориентированная программа «Экономика труда»)

Казань 2009

Составитель: к.э.н., профессор Азизов К.И.

Рецензенты: д.э.н., доцент Вишнякова О.Н.  
к.э.н., доцент Ахметова И.А.

Обсуждена на заседании кафедры труда и управления персоналом  
13.03.09, протокол № 13.

Контроль качества:

методист доцент Белоглазова Л.П.

ст. методист доцент Калинина Т.Н.

начальник

отдела У и ККО доцент Андреева Р.Н.

## **Введение**

Данная методическая разработка способствует системному изучению дисциплины «Экономика социально-трудовых отношений» студентами, обучающимися по направлению 080100.62 «Экономика» (профессионально-ориентированная программа «Экономика труда»). Структура методической разработки состоит из двух частей:

Часть 1. Семинарские, практические занятия и задания для выполнения самостоятельной работы.

Часть 2. Задания для выполнения индивидуальной работы.

Часть 1 включает: вопросы для обсуждения, контрольные вопросы, задания для самостоятельной работы студентов, практические задания, список литературы.

Семинарские занятия по дисциплине «Экономика социально-трудовых отношений» проводятся с целью изучения и освоения студентами теоретических вопросов, связанных с экономикой социально-трудовых отношений. Уровень усвоения студентами теоретического материала проверяется посредством опроса по основным вопросам каждой темы.

Контрольные вопросы и задания предназначены для проверки качества усвоения лекционного материала. Ответы на контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы готовятся студентами самостоятельно и проверяются преподавателем на семинарских и практических занятиях.

Изучение данной дисциплины позволит будущим специалистам по экономике труда получить комплексное представление о целях, приоритетах и средствах социально-экономической политики государства в области труда в сложный период развития рыночных отношений в народном хозяйстве. Это особенно важно в условиях демократизации общественных отношений, когда продолжается односторонний подход к человеку труда только как к объекту управления и производственному ресурсу.

В части 2 приводятся задания для индивидуальной работы студентов. В процессе этой работы студент закрепляет теоретические знания, полученные на

лекционных, семинарских и практических занятиях по данному предмету. На основании использования современных методик приобретает навыки расчетов инвестиций для реализации рекомендуемого проекта, фонда заработной платы, численности работающих, а также коммерческого эффективного проекта, осуществляемого службой управления персоналом. Каждый студент выполняет задание индивидуально по рекомендованному преподавателем варианту.

Индивидуальная работа считается защищенной, если в процессе выполнения задания получены верные результаты, на этапе защиты студент показал свободное владение методикой решения задания и теоретическим материалом по теме индивидуальной работы.

## **Часть 1. Семинарские, практические занятия и задания для выполнения самостоятельной работы**

*Тема 1. Труд как основа развития производства и общества (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Содержание понятия и сущность экономической категории «труд».
2. Роль труда в развитии человека и общества.
3. Содержание, характер и функции труда.
4. Методы управления экономикой в целом и общественным трудом.

*Контрольные вопросы*

1. Что такое труд?
2. Какова роль труда в функционировании и развитии общественного производства?
3. Как можно определить роль труда в процессе производства?
4. Ведет ли научно-техническая революция к снижению роли человека в производстве?
5. Каковы простые составные элементы процесса труда?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Определите, в чем суть труда как процесса преобразования предметов труда и как общественного отношения?
2. Назовите основные общественные функции процесса труда.
3. Охарактеризуйте методы управления экономикой и общественным трудом.

*Рекомендуемая литература*

1. Экономика и социология труда: учебник/Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2007. – С. 6-26.
2. Экономика труда (социально-трудовые отношения)/Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2006. - С. 7-11.

*Тема 2. Разновидности и формы проявления труда. Стоимость и мотивация труда (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Разновидности труда.
2. Формы проявления труда.
3. Труд в системе экономических категорий.
4. Стоимость и цена рабочей силы.
5. Побудительные мотивы и стимулы к труду.

*Практические задания*

*Задание 1.* По данным последней переписи населения республики, из общего числа населения (3,5 млн. чел.) 0,9 млн. чел. не вступило еще в рабочий возраст и 0,4 млн. чел. вышло из этого возраста. Определить численность населения в республике в рабочем возрасте.

*Задание 2.* По данным переписи из общей численности населения республики (3,5 млн. чел.) на население в рабочем возрасте приходилось 57,4%, а на ту часть населения в рабочем возрасте, которая не работала по причинам, от нее непосредственно независимым – примерно 1,6%. Кроме того, около 9% населения было занято в домашнем и в различных видах подсобного хозяйства, находилось на учебе или имело возможность жить за счет перераспределения доходов и около 5,4% приходилось на ту часть населения, которая работала будучи за пределами границ рабочего возраста.

Определить: 1) трудоспособное население в рабочем возрасте; 2) численность рабочей силы в рабочем возрасте; 3) общую величину трудовых ресурсов республики.

*Задание 3.* По данным переписи населения общая численность населения составляла 3,5 млн. чел., численность гражданской рабочей силы в рабочем возрасте – 1,57 млн. чел. и численность той части населения, которая работала за пределами границ рабочего возраста – 189 тыс. чел. Предположим, что по разным причинам среднегодовая не занятость временно не устроенных на работу составила 17 тыс. чел., а численность занятого населения – 1,742 млн. чел.

Численность иждивенцев отдельных лиц на начало переписи выражалась в количестве 1,43 млн. чел. Требуется рассчитать степень трудового использования населения республики и его трудовых ресурсов.

*Контрольные вопросы*

1. Какие различают разновидности труда?
2. Какие существуют формы проявления труда и в чем их особенности?
3. Каковы природа и сущность побудительных мотивов к участию в труде?
4. Расскажите о системе стимулов и об основных направлениях воздействия их на трудовую мотивацию.
5. Потребность в труде, её развитие и оценка в современный период.

*Задания для самостоятельной работы*

1. Расскажите, что Вы понимаете под стоимостью и ценой рабочей силы.
2. Попробуйте охарактеризовать роль мотивации, изучающей вознаграждение.
3. Назовите проблемы в определении цены рабочей силы.

*Рекомендуемая литература*

1. Экономика и социология труда: учебник/Под ред. проф. А.Я. Кибанова –М.: Инфра-М, 2007. - С. 451-473.
2. Экономика труда/Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – Спб.: Питер, 2004. – С. 16-24.

*Тема 3. Содержание, основные теории и этапы развития экономики труда (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Предмет экономики труда.
2. Основные теории и этапы развития экономики труда.
3. О возрастании значимости экономики труда.
4. Экономические категории, изучаемые экономикой труда.
5. Методы изучения экономики труда.

### *Практические задания*

*Задание 1.* При одном и том же количестве труда, равном 80 час. (т.е. при 8 – часовом рабочем дне занято 10 рабочих), выработка продукции за данный промежуток времени (один рабочий день) составила 80 изделий в базисном периоде и 100 изделий в отчетном периоде.

Определить увеличение выработки и уменьшение численности работающих.

*Задание 2.* В отчетном периоде трудоемкость изделия снизилась по сравнению с базисным периодом с 10 до 8 час. Определить рост производительной силы труда.

*Задание 3.* Выработка продукции увеличилась с 20 изделий в базисном периоде до 25 изделий в отчетном периоде при одном и том же количестве труда, равном 100 час. рабочего времени. Определить (сначала через показатель «Выработка продукции», а затем через трудоемкость изделия), на сколько процентов повысилась производительная сила труда в отчетном периоде по сравнению с базисным периодом.

*Задание 4.* Рассчитать рост производительной силы коллективного труда, если : 1) численность бригады в базисном периоде ( $Ч_{бр.баз.}$ ) составила 5 чел. и в отчетном периоде ( $Ч_{бр.отч.}$ ) – 4 чел; 2) продолжительность работы каждого члена бригады составляет в базисном периоде ( $Ч_{баз.}$ ) в среднем 6 час. и в отчетном периоде ( $Ч_{отч.}$ ) – 7,5 час.; 3) трудоемкость изделия в базисном периоде ( $T_{баз.}$ ) равна 5 час. и в отчетном периоде ( $T_{отч.}$ ) – 4 час.

*Задание 5.* За 26 рабочих дней рабочий выполнил объем работы, равной 208 нормо-часам. Требуется определить процент выполнения рабочими нормы за это время с учетом сокращения продолжительности рабочего дня в предпраздничные дни, которые в общей сложности составляют 8 час.

*Задание 6.* В отчетном периоде норма времени увеличилась на 25%, с 40 час. в базисном периоде до 50 час. в отчетном периоде  $[(50:40) * 100 - 100=25]$ . Требуется определить, на сколько процентов снизится норма выработки, если известно, что изделия изготавливались бригадой в 100 чел. при восьмичасовом

рабочем дне (т.е. общий баланс рабочего времени равен 800 час. = 100 чел. \* 8 час.).

#### *Контрольные вопросы*

1. Что такое труд, каковы его составные части?
2. Что определило возрастание внимания к проблеме труда и трудовых отношений во второй половине XX века?
3. Что Вы знаете об экономистах, внесших наибольший вклад в развитие экономики труда?
4. Какие экономико-трудовые проблемы появились в нашей стране в период рыночных реформ?
5. Какие методы исследования использует экономика труда?

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. Дайте определение сущности социально-трудовых отношений.
2. Охарактеризуйте методологические основы развития теорий социально-трудовых отношений.
3. Охарактеризуйте основные элементы структуры социально-трудовых отношений.

#### *Рекомендуемая литература*

1. Организация труда: учебник, 2-е изд., перераб. и доп./Под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2008. – С. 46-59.
2. Экономика труда/Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – Спб.: Питер, 2004. – С. 92-94.

#### *Тема 4. Законы экономики труда (1 занятие)*

##### *Вопросы для обсуждения*

1. Закон редукации труда.
2. Закон роста производительности труда и закон перемены труда.
3. Закон воспроизводства рабочей силы.

##### *Контрольные вопросы*

1. Какова экономическая сущность закона редукации труда?

2. Практический смысл использования закона редукации труда.

3. Закон роста производительности труда имеет общеэкономический или частный характер?

4. Действие закона роста производительности труда в условиях рынка.

5. Что лежит в основе закона перемены труда?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Раскройте сущность закона воспроизводства рабочей силы.

2. Разъясните последствия нарушения требований закона воспроизводства рабочей силы в развитии экономики.

*Рекомендуемая литература*

1. Одегов Ю.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда Т.2./Под общ. ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Альфа-Пресс, 2007. - С. 45-49.

2. Экономика и социология труда: учебник/Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2007. - С. 10-26.

*Тема 5. Социально-экономическая структура экономики труда (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Организация, интенсивность и тяжесть труда; профессионализм в работе.

2. Производительность (эффективность труда).

3. Качество трудовой жизни, рабочей среды и труда.

*Практические задания*

*Задание 1.* На предприятии баланс рабочего времени составляет 1,8 млн. час., трудоемкость изделия в отчетном и базисном годах составляет 100 час. Интенсивность труда в отчетном году повысилась на 10%. Определить в процентах рост производительности труда в отчетном году.

*Задание 2.* В отчетном году на одного рабочего фактически приходилось 15 час трудозатрат. По данным социологических исследований, скрытые сверхурочные работы составляли 60 час. на одного рабочего, а так называемые доб-

ровольные работы – 85 час. на одного рабочего. Как в базисном, так и в отчетном году годовой баланс рабочего времени всех рабочих составлял 2 млн. час., а одного рабочего – 2 тыс. час., трудоемкость изделия – 200 час.

Определить в процентах рост продуктивности труда за отчетный год.

*Задание 3.* На предприятии в отчетном периоде трудоемкость продукции снижается с 200 до 180 час. Уровень интенсивности труда в отчетном году повышается на 10% по сравнению с базисным годом. Численность работающих в отчетном и базисном периодах составляет 1000 чел., а годовой баланс рабочего времени на одного работающего равен 1800 час.

Определить в процентах рост продуктивности труда за отчетный период по сравнению с базисным периодом.

*Задание 4.* В отчетном периоде трудоемкость изделия составляла 100 час., а в базисном – 80 час., а уровень интенсивности труда снизился в 1,2 раза. Как в базисном, так и в отчетном периоде на предприятии работало 1000 чел., баланс рабочего времени на одного работающего в год составлял 1800 час.

Определить рост продуктивности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным периодом.

*Задание 5.* На предприятии, как в базисном, так и в отчетном периоде численность работающих и годовой баланс рабочего времени одного работающего не изменились. В связи же с внедрением новой машины производительная сила труда в этом предприятии увеличилась в отчетном периоде по сравнению с базисным периодом в 2 раза (т.е. трудоемкость изделия снизилась с 200 до 100 час.), а количество труда, овеществленного в единице выпускаемого продукта, увеличилось на 80 час. (т.е. с 200 до 280 час.).

Определить в процентах рост производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базисным периодом.

#### *Контрольные вопросы*

1. Что понимают под организацией труда на предприятии?
2. Из каких элементов складывается организация труда на предприятии?

3. Как можно оценить сущность интенсивности труда различных рабочих?

4. Что лежит в основе формирования факторов интенсивности труда?

5. Назовите факторы, усиливающие важность проблемы повышения качества трудовой жизни применительно к конкретным должностям или отдельным подразделениям предприятия.

*Задания для самостоятельной работы*

1. Расскажите о взаимосвязи совершенствования организации труда с ростом производительности труда.

2. Назовите благоприятные условия для совершенствования организации труда на предприятиях в рыночной системе.

3. Раскройте сущность и цель организации труда в масштабе общества.

*Рекомендуемая литература*

1. Экономика труда: учебник , 2-е изд., перераб. и доп. /Под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера – М.: Изд-во Магистр, 2008. – С. 46-59.

*Тема 6. Общие понятия общественной организации труда (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Изменение положения человека в процессе производства.

2. Соединение рабочей силы со средствами производства.

3. Дисциплина труда.

4. Гуманизация труда.

5. Трудовые отношения, трудовые конфликты и социальное партнерство.

6. Общественная организация труда и рыночная экономика.

7. Проблемы и противоречия общественной организации труда в России во второй половине XX века.

*Контрольные вопросы*

1. Проследите взаимосвязь уровня развития производительных сил, производства и общественной организации труда.

2. В чем различие понятий «характер труда», «содержание труда» и «условий труда»?

3. Что такое гуманизация труда?

4. Какие формы принуждения к труду Вы знаете?

5. Профессиональное разделение труда как углублении и форма проявления общественного разделения труда.

*Задания для самостоятельной работы*

1. Установите связь между общественной организацией труда и рыночными отношениями.

2. Каков порядок рассмотрения трудовых коллективных конфликтов?

3. Каково правовое обеспечение социального партнерства в Российской Федерации?

*Рекомендуемая литература*

1. Генкин Б.М, Свистунов В.М. Основы организации труда: учеб. пособие. /Под ред. Генкина Б.М., Свистунова В.М. – М.: Норма, 2008. – С. 36-39.

2. Экономика труда/Под ред. Винокура М.А., Горелова Н.А. – Спб.: Питер, 2004. – С. 32-41; 500-507.

*Тема 7. Воспроизводство рабочей силы (2 занятия)*

*Занятие 1*

*Вопросы для обсуждения*

1. Воспроизводство рабочей силы как управляемая социально-экономическая система.

2. Формирование рабочей силы.

3. Формирование среднего класса.

4. Распределение рабочей силы.

*Практические задания*

*Задание 1.* Общая численность населения республики – 14 млн. чел., в том числе трудоспособное население – 6,5 млн. чел., в народном хозяйстве за-

нято – 6,2 млн. чел. Рассчитать коэффициент использования трудовых ресурсов республики и нагрузку на одного занятого работника.

*Задание 2.* Численность работающих на конец базисного года – 5000 чел., объем производства возрастает за год на 10%, производительность труда - на 6%, ожидаемое выбытие работников – 600 чел. Определить дополнительную численность работающих на плановый год.

*Задание 3.* Используя цепной метод, рассчитать дополнительную потребность в рабочих кадрах, если на 1 января на заводе работали 1020 рабочих, а по плану предусматривается среднесписочная численность рабочих: на I квартал – 1030 чел., II – 1050 чел., на III – 1080 чел., на IV – 1100 чел.

*Задание 4.* Среднесписочная численность работников предприятия в январе составила 1250 чел., в феврале – 1270 чел, и в марте – 1320 чел. Определить среднесписочную численность работников за I квартал.

*Задание 5.* Сезоннодействующее предприятие начало работать с 25 апреля и списочная численность работников по дням была следующей: 25 апреля – 1300 чел., 26 апреля – 1300 чел., 27 апреля – 1340 чел., 28 апреля (суббота) – 1340 чел, 29 апреля (воскресенье) – 1340 чел. и 30 апреля – 1360 чел. Определить среднесписочную численность работников за месяц.

#### *Контрольные вопросы*

1. Назовите типы воспроизводства рабочей силы.
2. Какие фазы воспроизводства рабочей силы Вы знаете?
3. Дайте характеристику экономических отношений по поводу производства рабочей силы.
4. Что такое полная стоимость и цена рабочей силы?
5. Дайте понятие фактических и общественно-необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы.

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. В чем суть воспроизводства населения и воспроизводства ресурсов для труда.
2. Дайте характеристику режимам воспроизводства населения.

3. Выделите фазы (стадии) процесса воспроизводства ресурсов для труда.

*Рекомендуемая литература*

1. Корнейчук Б.В. Экономика труда: учеб. пособие/Под ред. Б.В. Корнейчука. – М.: Гардарики, 2007. – С. 50-57.

2. Экономика труда (социально-трудовые отношения): учебник/Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2004. – С. 70- 108.

Занятие 2

*Вопросы для обсуждения*

1. Использование рабочей силы.
2. Затраты на воспроизводство, стоимость и цену рабочей силы.
3. Воспроизводство рабочей силы и уровень жизни населения.

*Контрольные вопросы*

1. Какие показатели используют для определения уровня жизни?
2. Как дифференцируются уровни жизни населения?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Раскройте содержание понятия «уровень жизни».
2. Сформулируйте главные условия обеспечения качества трудовой жизни.
3. Перечислите факторы, повышающие эффективность использования рабочей силы.
4. Какова цель и основные задачи системы социально-трудовых показателей на предприятии?
5. Как можно оценить степень использования рабочего времени отдельного работника, бригады, цеха, предприятия?
6. Для чего рассчитывается коэффициент выполнения норм?

*Рекомендуемая литература*

1. Экономика и социология труда: учебник/Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2007. - С. 392-427.

2. Экономика труда (социально-трудовые отношения): учебник/Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2004. – С. 392- 425.

*Тема 8. Формирование и использование трудового потенциала и трудовых ресурсов в системе рыночного хозяйства (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура.
2. Трудовой потенциал и его связь с трудовыми ресурсами.

*Практические задания*

*Задание 1.* По данным баланса труда рабочих производственного участка (см. табл. 1) определить коэффициент использования трудового потенциала.

Таблица 1

Баланс времени рабочих производственного участка

Ресурсы труда	Человеко-час	%	Использование ресурсов труда	Человеко-час	%
1	2	3	4	5	6
Рабочих всего – 118 чел., в т.ч. раб. сдельщ. – 89 чел.			Рабочими сдельщиками – на выпуск качественной продукции	14599,0	70,5
Рабочих дней в данном месяце 23. Сред. прожолж. раб. смены – 7,63 час.			– на брак – на отклон. от нормальн. услов. труда – отвлечение на другие работы с повременной оплаты – простои и прогулы	144,95 414,15 453,5 6,21	0,7 2,0 2,19 0,03
Фонд труда раб. - сдельщиков Фонд труда раб. – повремен.					
Общий фонд труда			Рабочими повременщ. – затраты на основн. работу – затраты на работы, не связанные с выполн. основных функций, и администр. отпус-ка – простои и прогулы	4974,7 101,8 12,7	24,0 0,57 0,01

*Задание 2.* Трудовой потенциал региона и его распределение по сферам использования показан в табл. 2 (гр. 4). Плановая потребность в рабочей силе

характеризуется данными гр. 2, а дополнительная её потребность – данными гр. 3.

Таблица 2

Данные для определения фактического и планового уровней использования трудового потенциала

Сферы производства	Плановая потребность		Трудовой потенциал
	всего	в т.ч. дополнитель. потребность	
1	2	3	4
1. Сфера материального производства	11093	556,0	11115,0
2. Непроизводственная сфера	3877,0	194,25	3885
ИТОГО:	14970	750,25	15000,0

Определить фактический и плановый уровень использования трудового потенциала.

*Контрольные вопросы*

1. В чем сущность трудового потенциала и каково его отличие от трудовых ресурсов?
2. Дайте количественную характеристику трудового потенциала.
3. Расскажите об индексе развития человеческого потенциала.
4. Каковы механизмы рационального использования трудового потенциала страны?
5. Чем характеризуется конкурентоспособность персонала организации?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Раскройте содержание модели управления персоналом, основанной на учете индивидуального трудового потенциала.
2. Основа ядра кадрового потенциала.
3. Оценка уровня использования трудового потенциала.

*Рекомендуемая литература*

1. Экономика труда (социально-трудовые отношения)/Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. - С. 585-598.

2. Экономика труда/Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. –С. 152-159.

*Тема 9. Минимальные и предельные издержки на рабочую силу. Человеческий капитал: формирование, методы оценки, эффективность использования (1 занятие)*

*Вопросы для обсуждения*

1. Минимальные и предельные издержки на рабочую силу.
2. Эффективность инвестиций в человеческий капитал.
3. Человеческий капитал и его производство.
4. Оборот и кругооборот человеческого капитала.
5. Методы оценки человеческого капитала.
6. Эффективность использования человеческого капитала.

*Практические задания*

*Задание 1.* Затраты на образование составляют: прямые (стоимость обучения) – 40 тыс. денежных единиц (ДЕ) и косвенные (упущенные выгоды) – 30 тыс. ДЕ. Рыночная норма отдачи капитала равна 0,1.

Определить ежегодный прирост заработка в результате обучения.

*Задание 2.* Сколько нужно сегодня направить средств на образование человеческого капитала, чтобы через два года получить доход 100 долл. Рыночная норма отдачи капитала 10%.

*Контрольные вопросы*

1. Что такое человеческий капитал?
2. Какие формы принимают инвестиции в человеческий капитал?
3. Выгодно ли нанимателю инвестировать в образование своих работников?
4. Из чего складываются затраты общества на образование и в чем его выгоды?
5. Какие отличия человеческого капитала от физического капитала Вы можете назвать?

*Задания для самостоятельной работы*

1. В чем сущность теории человеческого капитала?
2. От чего зависит эффективность затрат на образование?
3. Как зависит прирост личного дохода от инвестиций в человеческий капитал?

*Рекомендуемая литература*

1. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник/Под ред. Б.М. Генкина. – 4-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2007. – С. 244-259.
2. Экономика труда/Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. –С. 47-57.

*Тема 10. Общегосударственное управление трудом (2 занятия)**Занятие 1**Вопросы для обсуждения*

1. Содержание, механизм и методы управления ресурсами для труда.
2. Планирование труда и его показателей.

*Практические задания*

*Задание 1.* Плановый объем производства участка составляет 150000 шт. за квартал. Плановая норма выработки рабочего – 49 шт. в смену. Плановый коэффициент выполнения норм – 1,1. Фонд рабочего времени одного рабочего в плановом периоде – 232 дня.

Определить плановую численность рабочих.

*Задание 2.* На участке установлено 100 аппаратов. Норма обслуживания – 4 аппарата в смену. Участок работает в 2 смены. Номинальный фонд рабочего времени в плановом периоде – 232 дня.

Определить плановую численность рабочих.

*Задание 3.* В цехе установлено 3 мостовых крана, каждый из них обслуживается крановщиком и стропальщиком. Цех работает в 2 смены. Номинальный фонд рабочего времени 255 дней, плановый явочный – 232 дня.

Определить плановую численность крановщиков и стропальщиков.

*Задание 4.* Базовый фонд рабочего времени 230,38 дней на одного рабочего в год, планируется 234,17 дня. Условная численность работающих 10364 чел., в том числе 80% рабочих.

Определить экономию численности рабочих.

*Задание 5.* В базисном периоде доплаты рабочим – сдельщикам за отклонения от установленных технологических процессов составили 2,58% от фонда их заработной платы. С учетом намеченного улучшения материально-технического снабжения и проведения других организационных мероприятий в плановом периоде эти затраты будут сокращены на 50%. Численность рабочих – 8700 чел. Из них примерно 50% оплачиваются сдельно.

Определить относительную экономию рабочей силы.

*Задание 6.* На предприятии 100 чел. не выполняют нормы выработки. Среднее фактическое выполнение норм выработки этой группой рабочих составляет 95%. Их удельный вес в общей численности рабочих – сдельщиков равен 10% (удельный вес всех рабочих – сдельщиков в общей численности рабочих – 50%). В планируемом периоде за счет улучшения организации труда и распространения передового производственного опыта уровень выполнения норм выработки этой группой рабочих должен подняться с 95 до 100%. Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала – 80%. Условная численность работающих на плановый период – 10634 чел.

Определить относительную экономию численности рабочей силы.

*Задание 7.* На предприятии планировался объем производства 50695 тыс. руб. с технологической трудоемкостью 7604,3 тыс. нормо-час. В базисном периоде он составлял 46940 тыс. руб. с технологической трудоемкостью 9906,3 тыс. нормо-час. Планируемый коэффициент выполнения норм 1,1. Фонд рабочего времени по плану 1821,84 час.

Определить относительную экономию рабочей силы за счет изменений в трудоемкости производства.

*Контрольные вопросы*

1. Какова основная цель планирования труда на предприятии?
2. Что представляют собой организационные основы планирования труда?
3. Какие основные задачи планирования труда?
4. Перечислите этапы планирования труда.
5. Что представляет собой система трудовых показателей?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Назовите функции органов управления человеческими ресурсами.
2. Рациональная структура управления человеческими ресурсами предприятия.
3. Основные этапы совершенствования систем управления человеческими ресурсами предприятия.

*Рекомендуемая литература*

1. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Федченко А.А. Экономика персонала, часть 2. «Практика». – М.: Альфа-Пресс, 2009. – С. 830-949.
2. Экономика труда/Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. –С. 273-315.

## Занятие 2

*Вопросы для обсуждения*

1. Анализ использования труда и трудовых показателей.
2. Связь трудовых показателей между собой и другими экономическими показателями предприятия.

*Практические задания*

*Задание 1.* В угольной лаве с 1 января предполагается изменение горно-геологических условий добычи полезного ископаемого с меньшими трудовыми затратами. Раньше на 1000 тн затрачивалось 22,5 человеко-смены, теперь будет затрачиваться 21,2 человека-смены. Плановая добыча 670 тыс. тн, число рабочих дней 234.

Определить относительную экономию рабочей силы.

*Задание 2.* Технологическая трудоемкость по плану 7604,3 тыс. нормо-часов. Коэффициент выполнения норм по плану 1,25. Трудоемкость обслуживания технологического процесса 3906,75 тыс. нормо-часов. Трудоемкость обслуживания производства 5860,13 тыс. чел. - часов. Плановый фонд рабочего времени 1821,84 час.

Определить численность рабочих.

*Задание 3.* Определить численность рабочих участка исходя из следующих данных: производственная программа по выпуску изделий на год – 120 тыс. шт.; плановая норма выработки в час – 5 шт.; планируемый коэффициент выполнения норм – 1,10; плановый фонд рабочего времени одного рабочего – 1821,84 час.

*Задание 4.* Два агрегата обслуживаются в одну смену 8 рабочими. Режим работы трехсменный (четырёхбригадный график работы). Номинальный фонд рабочего времени 262 дня, а реальный фонд – 234,17 дня.

Определить численность рабочих, необходимых для эксплуатации агрегатов.

*Задание 5.* Общий годовой объем работы по погрузке и выгрузке 800 тыс. тн. Работа производится круглосуточно 365 дней. Норма в сутки 120 тн., а коэффициент выполнения норм 1,1. Коэффициент использования номинального фонда рабочего времени 0,893.

Определить среднесписочную численность рабочих.

#### *Контрольные вопросы*

1. Какова основная цель аудита в трудовой сфере?
2. Каковы преимущества и недостатки привлечения к проверке «внешних рабизоров»?
3. Какие категории персонала целесообразно привлекать для собеседований и опросов в ходе аудиторной проверки?
4. Какие показатели могут быть использованы для проведения аудиторной проверки?

## 5. Каковы показатели эффективности аудиторской проверки?

### *Задания для самостоятельной работы*

1. Порядок оформления итогов аудиторской проверки.
2. Наиболее важные области социально-трудовой сферы целесообразно подвергать аудиторским проверкам.
3. Расскажите последовательность действий и перечислите факторы, которые необходимы для анализа использования рабочего времени в цехе.

### *Рекомендуемая литература*

1. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Федченко А.А. Экономика персонала, часть 2. «Практика». – М.: Альфа-Пресс, 2009. – С. 890-945.
2. Экономика труда/Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. –С. 282-313.

## *Тема 11. Производительность труда (1 занятие)*

### *Вопросы для обсуждения*

1. Основные понятия о производительности труда.
2. Факторы роста производительности труда.
3. Резервы роста производительности труда.
4. Показатели и методы измерения производительности труда.
5. Трудоемкость продукции, её виды, определения.

### *Практические задания*

*Задание 1.* Условная численность промышленно-производственного персонала 10364 чел. Относительная экономия рабочей силы по всем группам факторов 768 чел.

Определить прирост производительности труда.

*Задание 2.* Расчетное оперативное время за смену 410 мин., а в течение смены произошел простой по причине временного отсутствия материалов – 25 мин.

На сколько снизилась сменная производительность труда?

*Задание 3.* В базовом году фонд рабочего времени на одного рабочего

составлял 1680 час., а плановом году за счет устранения организационных недостатков он возрастет до 1820 час.

Определить увеличение производительности труда.

*Задание 4.* Вследствие организационных мероприятий удельный вес производственных рабочих увеличивается с 80 до 83%. Определить рост производительности труда в расчете на одного работника.

*Задание 5.* Определить на сколько повысится производительность труда, если трудоемкость продукции снизится на 20% и на сколько понизится трудоемкость продукции, если производительность труда поднимется на 20%.

*Задание 6.* Объем производства растет на 10%, число обслуживающих рабочих составляет 800 чел., увеличение их численности предусматривается только на 4 %. Удельный вес обслуживающих рабочих в общей численности работающих 40%. Определить рост производительности труда.

*Задание 7.* Потери рабочего времени на участке производства составляют 15%, и есть возможность сократить их при осуществлении соответствующих мероприятий до 5%. Как повысится производительность труда?

*Задание 8.* Удельный вес управленческого персонала до реорганизации составлял 20%, а после 18%. Как увеличится производительность труда?

*Задание 9.* Для выполнения объема производства в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой за отчетный год, требуется 2800 работников промышленно-производственного персонала. Общая эффективность по экономии рабочей силы от намечаемых в планируемом периоде мероприятий составит 300 чел. Внедрение новой техники и модернизация оборудования сократит потребность в рабочей силе на 140 чел.

Определить общий рост производительности труда и отдельно за счет новой техники и модернизации оборудования.

#### *Контрольные вопросы*

1. Какова роль производительности труда в экономическом росте?
2. Как Вы объясните корреляционную зависимость между темпами роста производительности труда и реальной заработной платы?

3. Каковы основные препятствия на пути к повышению производительности труда на российских предприятиях?

4. Объясните, с чем связано замедление темпов роста производительности труда в российской экономике.

5. Назовите основные элементы программы управления производительностью.

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. Назовите основные параметры при отборе факторов роста производительности труда.

2. Покажите расчет показателей валовой, товарной, условно-чистой и чистой продукции.

3. Определите и покажите структуру продукции.

#### *Рекомендуемая литература*

1. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Федченко А.А. Экономика персонала, часть 2. «Практика». – М.: Альфа-Пресс, 2009. – С. 1000-1035.

2. Экономика труда/Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. –С. 62-78.

### *Тема 12. Уровень жизни населения и его доходы (1 занятие)*

#### *Вопросы для обсуждения*

1. Понятие и показатели уровня жизни.

2. Доходы населения, источники их формирования и направления использования.

#### *Практические задания*

*Задание 1.* Еженедельный доход семьи характеризуется следующими данными:

- Заработная плата, руб. – 2500;
- Процент по кредиту на строительство жилья, % – 10;
- Пособия на детей, руб. – 150;

- НДФЛ, руб. – 325;
- Взносы по государственному страхованию, руб. – 180;
- Осталось на руках, руб. – 200.

Определить еженедельный доход семьи после уплаты обязательных платежей и её еженедельные расходы.

*Задание 2.* Что выгоднее и почему: получать ежеквартально 30000 руб. в течение двух лет или получать за это время один раз 62500 руб., если темп инфляции за квартал равен: а) 8%, б) 20%?

*Задание 3.* Изменения розничных цен и среднего уровня заработной платы (%) приведены в табл. 3.

Таблица 3

## Изменения розничных цен и среднего уровня зарплаты

%

	Розничные цены	Заработная плата
Первый год	+10	+10
Второй год	+6	+5
Третий год	-3	0

В каком году повышалась реальная заработная плата?

*Контрольные вопросы*

1. Дайте определение понятия «уровень жизни», назовите систему количественных и качественных показателей уровня жизни.
2. Сущность понятия «доходы населения». Из каких источников они формируются?
3. Минимальный потребительский бюджет, его сущность и отличие от бюджета прожиточного минимума.
4. Каковы основные факторы, позволяющие обеспечить выход из кризиса в области видения уровня жизни населения?
5. Какое влияние оказывает рост стоимости жизни на реальный уровень доходов?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Механизм управления формированием уровня жизни в условиях перехода к экономическим методам регулирования.
2. Индексация доходов как метод компенсации потерь населения от роста потребительских цен.
3. Основные цели и приоритеты социальной политики на современном этапе развития экономики России.

*Рекомендуемая литература*

1. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Федченко А.А. Экономика персонала, часть 2. «Практика». – М.: Альфа-Пресс, 2009. – С. 914-949.
2. Экономика труда/Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. –С. 252-264.

*Тема 13. Заработная плата и механизм её регулирования (2 занятия)**Занятие 1**Вопросы для обсуждения*

1. Мотивация труда и механизм её активизации.
2. Сущность и рыночные принципы организации заработной платы.
3. Регулирование заработной платы в системе социального партнерства.

*Практические задания*

*Задание 1.* На предприятии утверждена часовая тарифная ставка 1 разряда, равная 10 руб. Тарифная сетка и распределение рабочих и работ по её разрядам представлены в табл. 4.

Таблица 4

Тарификация работ

	Разряды					
	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,08	1,20	1,35	1,54	1,78
Число рабочих, чел.	-	5	10	17	12	3
Объем работ, нормо-час.	-	900	1900	2500	3500	1800

Определить:

1. Диапазон тарифной сетки.
2. Абсолютную и относительную разницу тарифных коэффициентов.
3. Соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ.
4. Среднечасовую тарифную ставку оплаты рабочих и работ.

*Задание 2.* Месячный заработок рабочего по сдельным расценкам составил 12000 руб. По премиальному положению за выполнение установленного показателя выплачивается премия в размере 30% и за каждый процент перевыполнения – 2% заработка. Данный показатель перевыполнен на 8%.

Определить зарплату рабочего.

*Задание 3.* Рабочий в течение месяца выполнил норму выработки на 115% и заработал по прямым сдельным расценкам 2500 руб. Уровень выполнения норм выработки, принятый за базу, составлял 105%. За продукцию, изготовленную сверх исходной нормы, расценка повышается в 1,5 раза.

Определить заработок рабочего.

*Задание 4.* Часовая тарифная ставка рабочего-наладчика станков с программным управлением, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, составляет 5 руб., отработано за месяц 168 час. Рабочий обслуживает 5 операторов, работающих на станках с программным управлением, отработанное время которых за месяц составило 830 час. За это время операторы изготовили продукции объемом 950 нормо-часов.

Определить зарплату наладчика.

*Задание 5.* По действующим нормам и расценкам общий размер оплаты за выполнение аккордного задания составил 50000 руб. За каждый процент сокращения срока выполнения аккордного задания установлена премия в размере 1% общего заработка по аккордному наряду. Коллектив, работающий по аккордному заданию, при установленном сроке 25 дней выполнил его за 20 дней.

Определить заработок коллектива.

*Контрольные вопросы*

1. Проанализируйте формы и системы оплаты, призванные обеспечивать учет в зарплате количественных и качественных результатов труда.
2. С помощью каких коэффициентов и надбавок осуществляется районное регулирование заработной платы?
3. Какие изменения происходят в функциональном распределении денежных доходов?
4. Какие изменения происходят в личном распределении денежных доходов?
5. Чем характеризуется неравенство денежных доходов?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Расскажите об изменениях, происходящих в структуре расходов населения.
2. Расскажите о сущности рыночных принципов организации заработной платы.
3. Процедура регулирования заработной платы в системе социального партнерства.

*Рекомендуемая литература*

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. – М.: Инфра-М, 2007. – С. 340-371.
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Федченко А.А. Экономика персонала, часть 2. «Практика». – М.: Альфа-Пресс, 2009. – С. 830-889.
3. Экономика труда/Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. –С. 252-264.

*Занятие 2**Вопросы для обсуждения*

1. Государственное регулирование заработной платы.
2. Организационные основы заработной платы на предприятии.

*Контрольные вопросы*

1. Как определяется реальный располагаемый доход?
2. Каковы цель и задачи государственной политики в области доходов и заработной платы?
3. Каковы основные направления политики доходов и заработной платы в России?
4. В чем заключается механизм осуществления политики доходов и заработной платы?
5. При помощи каких государственных и социальных стандартов осуществляется государственное регулирование заработной платы в нашей стране?

*Задания для самостоятельной работы*

1. Расскажите об определении минимальной потребительской корзины и бюджета прожиточного минимума.
2. Региональное регулирование доходов и заработной платы.
3. Основные направления совершенствования политики доходов и заработной платы в нашей стране.

*Рекомендуемая литература*

1. Генкин Б.М. Организация, нормирование труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. – 4-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2007. – С. 30-34.
2. Корнейчук Б.В. Экономика труда: учеб. пособие/ Б.В. Корнейчук. - М.: Гардарики, 2007. – С. 164-204.

*Тема 14. Основы политики доходов и заработной платы (1 занятие)**Вопросы для обсуждения*

1. Понятие доходов и расходов населения.
2. Цель, задачи и направления государственной политики доходов и заработной платы.
3. Механизм осуществления и содержание политики доходов и заработной платы:

- Механизм осуществления политики доходов и заработной платы.
- Государственное регулирование размеров оплаты труда.
- Региональное регулирование доходов и заработной платы.
- Регулирование доходов и заработной платы в системе социального партнерства.

#### *Контрольные вопросы*

1. Дифференциация доходов и принцип социальной справедливости.
2. Каковы основные направления потребительских расходов?
3. В чем заключается политика доходов и заработной платы?
4. В чем выражается взаимосвязь доходов и потребления населения с экономическим ростом?
5. Почему здоровье населения называется социально-экономической категорией?

#### *Задания для самостоятельной работы*

1. Назовите причины бедности населения, экономические и социальные последствия её существования.
2. Назовите пути борьбы с бедностью.
3. Докажите, что затраты на социальное страхование выступают частью стоимости рабочей силы.

#### *Рекомендуемая литература*

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. – М.: Инфра-М, 2007. – С. 340-371.
2. Генкин Б.М. Организация, нормирование труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. – 4-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2007. – С. 197-371.

## **Часть 2. Задания для выполнения индивидуальной работы**

### **Введение**

Все задания по вариантам носят комплексный характер по темам:

1. *Социально-экономическая структура экономики труда*
2. *Общие понятия общественной организации труда*
3. *Воспроизводство рабочей силы*
4. *Минимальные и предельные издержки на рабочую силу. Человеческий капитал: формирование, методы оценки, эффективность использования (1 занятие)*
5. *Производительность труда*
6. *Заработная плата и механизм её регулирования*

Конечная цель задания состоит в том, чтобы наряду с определением фонда оплаты труда обосновать коммерческий эффект и коммерческую эффективность проекта по каждому варианту.

1. Степень сложности обуславливается особенностями исходных материалов, изложенных в основных технико-экономических показателях АО.
2. Конкретность формулировок гарантируется методическими указаниями для решения производственных ситуаций многовариантного задания с целью достижения конечных результатов.
3. Решение многовариантного задания базируется на теоретических материалах, изложенных в лекциях по курсу.
4. Объем расчетов в задании увязан с количеством предусмотренных часов на выполнение задания.

### **Условие задачи**

Маркетинговые исследования, проведенные в акционерном объединении (АО), основные данные которого приведены в табл. 5, показали, что в плановом периоде спрос на продукцию увеличивается. Перед службой управления персоналом встал вопрос: за счет каких ресурсов объединения обеспечить этот рыночный спрос на продукцию? Аналитическая группа пришла к выводу, что часть намечаемого прироста продукции можно получить за счет устранения

имеющихся в объединении недостатков, а другую часть – за счет приема новых рабочих.

В истекшем году в акционерном общества не справились с выполнением установленных заданий 200 чел., из них 100 чел. выполнили нормы на 85 %, 50 чел. – на 90% и остальные 50 чел. – на 95%.

Анализ показал, что в базисном году в объединении по различным причинам уволились 7 % работающих, в плановом периоде намечено уменьшить эти увольнения до 2%. Каждый работающий объединения в течении года в среднем работает 236 дней. Установлено также, что при приеме новых людей вместо увольняющихся, на подбор и оформление документов каждого принимаемого и увольняющегося уходит 7 дней.

Кадровая служба тщательно изучила структуру персонала и пришла к выводу, что в сфере управления производством численность занятых можно уменьшить на 10%. Было решено освободиться от указанной численности. Однако после проведения разъяснительной работы намеченные к увольнению люди из аппарата управления согласились занять в объединении рабочие должности, в чем руководство общества было заинтересовано. Такой перевод работающих по ряду организационных причин возможен, только начиная с 1-го июля планируемого года.

Средний квалификационный разряд рабочих 3,6, а средняя сложность работ 3,8. удельный вес зарплаты в себестоимости продукции 30%. среднемесячная зарплата рабочего 3,8 разряда с учетом надбавок и доплат – 6000 руб. Обучение одного рабочего обходится в 5000 руб.

Основные технико-экономические показатели АО в базисном и плановом периодах

№ вариантов	Объем производства в базисном году, тыс. руб.	Численность работающих в базисном году, чел.		Темпы роста объема производства по кварталам в плановом году, %			
		Всего	в т.ч. рабочих	I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	75000,0	3000	2250	102,82	104,26	105,72	107,2
2.	76000,0	3005	2251	102,92	104,41	105,93	107,46
3.	76500,0	3010	2258	103,02	104,57	106,14	107,73
4.	77000,0	3020	2265	103,12	104,72	106,35	107,99
5.	77500,0	3030	2270	103,23	104,88	106,56	108,26
6.	77600,0	3032	2270	103,33	105,03	106,77	108,53
7.	77200,0	3024	2262	103,43	105,19	106,98	108,79
8.	77300,0	3026	2263	103,53	105,34	107,19	109,06
9.	77400,0	3028	2270	103,63	105,50	107,40	109,33
10.	77500,0	3000	2250	103,73	105,65	107,61	109,60
11.	77600,0	3005	2251	103,84	105,81	107,82	109,87
12.	76600,0	3010	2258	103,94	105,96	108,03	114014
13.	77200,0	3020	2265	104,04	106,12	108,24	11041
14.	77600,0	3030	2270	104,14	106,28	108,46	110,68
15.	77500,0	3032	2270	104,24	106,43	108,67	110,95
16.	77100,0	3024	2262	104,35	106,59	108,88	111,22
17.	77200,0	3026	2263	104,45	106,75	109,09	111,49
18.	77300,0	3028	2270	104,55	106,90	109,31	111,77
19.	76000,0	3000	2250	104,65	107,06	109,52	112,04
20.	76400,0	3005	2251	104,76	107,22	109,74	112,32
21.	76600,0	3010	2258	104,86	107,37	109,95	112,59
22.	76800,0	3020	2265	104,96	107,53	110,17	112,87
23.	76900,0	3020	2265	105,06	107,69	110,38	113,14
24.	77400,0	3030	2270	105,17	107,85	110,60	113,42
25.	77400,0	3032	2270	105,27	108,00	110,81	113,69
26.	77160,0	3024	2262	105,37	108,16	111,03	113,97
27.	77250,0	3026	2263	105,47	108,32	111,25	114,25
28.	75360,0	3028	2270	105,58	108,48	111,46	114,53
29.	75500,0	3000	2250	105,68	108,64	111,68	114,81
30.	76200,0	3005	2251	105,78	108,80	111,90	115,09
31.	76400,0	3010	2258	105,88	108,95	112,11	115,37
32.	76900,0	3020	2265	105,99	109,11	112,33	115,65
33.	77400,0	3030	2270	106,09	109,27	112,55	115,93

1	2	3	4	5	6	7	8
34.	77300,0	3032	2270	106,19	109,43	112,77	116,21
35.	77240,0	3024	2262	106,30	109,59	112,99	116,49
36.	77280,0	3026	2263	106,40	109,75	113,21	116,77
37.	77320,0	3028	2270	106,50	109,91	113,43	117,06
38.	75600,0	3000	2250	106,61	110,07	113,65	117,34
39.	76100,0	3005	2251	106,71	110,23	113,87	117,63
40.	76300,0	3010	2258	106,81	110,39	114,09	117,91
41.	77100,0	3020	2265	106,92	110,55	114,31	118,20
42.	77300,0	3030	2270	107,02	110,71	114,53	118,48
43.	77400,0	3032	2270	107,12	110,87	114,75	118,77
44.	77260,0	3024	2262	107,23	111,03	114,97	119,06
45.	77240,0	3026	2263	107,33	111,19	115,20	119,34
46.	77350,0	3028	2270	107,43	111,35	115,42	119,63
47.	77300,0	3027	2269	107,54	111,52	115,64	119,92
48.	77250,0	3025	2265	107,64	111,68	115,87	120,21
49.	77200,0	3023	2263	107,74	111,84	116,09	120,50
50.	77100,0	3020	2265	107,85	112,00	116,31	120,79

Определить:

1. Количество вновь принимаемых рабочих в каждом квартале.
2. Число рабочих, ежеквартально повышающих свою квалификацию
3. Увеличение фонда оплаты труда за счет вновь принимаемых рабочих и повышения квалификации рабочих в АО.
4. Коммерческий эффект и коммерческую эффективность проекта, осуществляемого службой управления персоналом.

Методические указания для решения производственных ситуаций и многовариантного задания

1. Индекс численности (ИЧ):

$$ИЧ = IQ : ИП_{тр.}, \quad (1)$$

где: IQ – индекс объема продукции;

ИП<sub>тр.</sub> – индекс производительности труда.

2. Рост производительности труда за счет увеличения выполнения норм до 100% рабочими, не выполняющими нормы:

$$J_{\text{тр.}} = J_{\text{вып.норм}} * Y, \quad (2)$$

где:  $J_{\text{вып.норм}}$  – индекс выполнения норм;

$Y$  – удельный вес рабочих, не выполняющих нормы, в общей численности работающих.

$$J_{\text{пр.тр. за счет вып. норм}} = \frac{100}{N_{\text{сред}}}, \quad (3)$$

где:  $N_{\text{сред}}$  – средний процент выполнения норм рабочими не выполняющими нормы.

3. Рост производительности труда за счет уменьшения текучести кадров:

$$\frac{Ч_{\text{тек}}}{Ч_{\text{баз}}} \times 100 = T_{\text{к}}, \quad (4)$$

где:  $Ч_{\text{тек}}$  – количество работающих, увольняющихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины;

$Ч_{\text{баз}}$  – численность работающих в базисном году;

$T_{\text{к}}$  – процент текучести кадров.

$$P_{\text{тр}} = \frac{\text{Э}_{\text{чис}} \times 100}{Ч_{\text{расч}} - \text{Э}_{\text{числ}}}, \quad (5)$$

где:  $P_{\text{тр}}$  – прирост производительности труда за счет уменьшения текучести кадров;

$\text{Э}_{\text{числ}}$  – экономия численности за счет уменьшения текучести кадров;

$Ч_{\text{расч}}$  – расчетная численность работающих, необходимая для производства планового объема продукции, исходя из выработки базисного периода.

$$Ч_{\text{расч.}} = \frac{Q_{\text{баз}} \times J_{\text{роста объема}}}{P_{\text{тр(баз)}}}, \quad (6)$$

где:  $Q_{\text{баз}}$  – объем производства в базисном году;

$J_{\text{роста объема}}$  – индекс роста объема производства в плановом периоде;

$P_{\text{тр(баз)}}$  – производительность труда работающих в базисном году.

4. Рост производительности труда за счет увеличения количества рабочих:

$$J_{\text{тр. общ.}} = P_{\text{тр. рабочего (баз)}} * J_{\text{д рабочих}}, \quad (7)$$

где:  $J_{\text{тр. общ.}}$  – индекс роста производительности труда в расчете на одного работающего;

$P_{\text{тр. рабочих}}$  – производительность труда в расчете на одного рабочего в базисном году;

$J_{\text{д рабочих}}$  – индекс удельного веса рабочих в общей численности работающих.

$$J_{\text{д рабочих}} = \frac{d_{\text{отч}}}{d_{\text{баз}}}, \quad (8)$$

где:  $d_{\text{отч}}$  – удельный вес рабочих в числе промышленно-производственного персонала (ППП) в отчетном году;

$d_{\text{баз}}$  – то же в базисном году.

5. Общий рост производительности труда работающих:

$$J_{\text{тр. общ.}} = J_{\text{пр. тр. за счет вып. норм}} * J_{\text{пр.тр. за счет уменьш. тек.}} * J_{\text{пр. тр. за счет увел. кол-ва рабочих}}. \quad (9)$$

6. Численность работающих в объединении в плановом году:

$$Ч_{\text{пл}} = Ч_{\text{баз}} * J_{\text{числ. (пл)}}, \quad (10)$$

где:  $Ч_{\text{пл}}$  – численность работающих в плановом году;

$Ч_{\text{баз}}$  – то же в базисном году;

$J_{\text{числ. (пл)}}$  – индекс численности работающих в плановом году.

7. Количество вновь принимаемых рабочих в каждом квартале:

$$Ч_{\text{кон}} - Ч_{\text{нач}} = Ч_{\text{увел}}, \quad (11)$$

где:  $Ч_{\text{кон}}$  – численность рабочих на конец соответствующего квартала;

$Ч_{\text{нач}}$  – то же на начало квартала;

$Ч_{\text{увел}}$  – увеличение численности рабочих.

$$\frac{Ч_{\text{нач}} + Ч_{\text{кон}}}{2} = Ч_{\text{среднесп}}, \quad (12)$$

где:  $Ч_{\text{среднесп.}}$  – среднесписочное число рабочих в соответствующем квартале.

$$\text{Ч}_{\text{среднесп.}} = \frac{\text{JQ}}{\text{JП}_{\text{тр. раб}}} \times \text{Ч}_{\text{раб. баз.}}, \quad (13)$$

где: JQ – индекс объема производства в соответствующем квартале;

JП<sub>тр. раб.</sub> – индекс производительности труда рабочих в соответствующем квартале;

Ч<sub>раб. баз.</sub> – численность рабочих в базисном году.

$$\text{JП}_{\text{тр. раб}} = \frac{\text{JП}_{\text{тр. общ}}}{\text{JУ}_{\text{уд. в. раб}}}, \quad (14)$$

где: JУ<sub>уд. в. раб.</sub> – индекс удельного веса рабочих в составе всех работающих.

8. Количество рабочих ежеквартально повышающих свою квалификацию:

$$(\text{P}_{\text{работ}} - \text{P}_{\text{рабочих}}) * 100 = \text{ПР}, \quad (15)$$

где: P<sub>работ</sub> – средний разряд работ;

P<sub>рабочих</sub> – средний разряд рабочих;

ПР – процент среднесписочного числа рабочих повышающих квалификацию в 1 квартале.

9. Фонд оплаты труда вновь принимаемых рабочих (Ф<sub>з.пл.</sub>) и на повышение квалификации (Ф<sub>з.пл. кв.</sub>):

$$\text{Ф}_{\text{з.пл}} = \text{Ч}_{\text{увел}} * \text{З}_{\text{сред}} * 12, \quad (16)$$

где: Ч<sub>увел</sub> – число вновь принимаемых рабочих;

З<sub>сред</sub> – среднемесячная зарплата рабочего;

12 – количество месяцев в году.

$$\text{Ф}_{\text{з.пл. кв.}} = \text{Ч}_{\text{квал}} * \text{З}_{\text{квал.}}, \quad (17)$$

где: Ч<sub>квал</sub> – численность рабочих повышающих квалификацию;

З<sub>квал</sub> – расходы на обучение 1 рабочего.

10. Коммерческий эффект (Э):

$$\text{Э} = \text{П} - \text{О}, \quad (18)$$

где: П – приток денежных средств за счет осуществления проекта;

О - отток денежных средств (годовой фонд зарплаты вновь принятых рабочих и затраты на повышение квалификации рабочих).

$$\Pi = \Pi_{\text{тр. рабочего (пл)}} * \text{Ч}_{\text{увел}}, \quad (19)$$

где:  $\Pi_{\text{тр. рабочего (пл)}}$  – производительность труда одного рабочего в плановом году, руб.;

$\text{Ч}_{\text{увел}}$  – число вновь принятых рабочих в плановом году.

$$\Pi_{\text{тр. раб. (пл)}} = \Pi_{\text{тр. раб. (баз)}} * \text{ИП}_{\text{тр. раб. (пл)}}, \quad (20)$$

где:  $\Pi_{\text{тр. раб. (пл)}}$  – производительность труда рабочего в базисном году;

$\text{ИП}_{\text{тр. раб. (пл)}}$  – индекс производительности труда рабочего в плановом году.

11. Коммерческая эффективность продукции ( $\text{Э}_1$ ):

$$\text{Э}_1 = \frac{\Pi_p}{C} \times 100, \quad (21)$$

$$\Pi_p = \Pi - C,$$

где:  $\Pi_p$  – прибыль, полученная за счет дополнительного выпуска продукции вновь принятыми рабочими;

$C$  – эксплуатационные расходы (себестоимость) на выпуск дополнительной продукции вновь принятыми рабочими.

Остальные обозначения прежние.

#### *Рекомендуемая литература*

1. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений: учебно-методическое пособие в схемах и таблицах. – М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2007. – 200 с.

2. Экономика труда /Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.

3. Экономика труда: социально-трудовые отношения: учеб./Под общ. ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: Экзамен, 2006. – 735 с.

4. Экономика труда: учеб./ Т.П. Варна, Ю.П. Кокин, В.М. Маслова и др./Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2003. – 592 с.