

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

для подготовки к практическим занятиям

по дисциплине базовой части профессионального цикла

ЭКОНОМИКА ТРУДА

И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

для студентов всех форм обучения

направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

**Донецк
ДОННТУ
2017**

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

для подготовки к практическим занятиям

по дисциплине базовой части профессионального цикла

ЭКОНОМИКА ТРУДА

И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

для студентов всех форм обучения

направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Рассмотрены на заседании
кафедры «Управление бизнесом
и персоналом»

Протокол № 7 от 21.02.2017 г.

Утверждены на заседании
учебно-издательского совета ДОННТУ

Протокол № __ от __.__. 20__ г.

Донецк
ДОННТУ
2017

УДК 331

Методические рекомендации к практическим занятиям по дисциплине базовой части профессионального цикла «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» / Сост. И.А. Кондаурова. – Донецк: ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», 2017. – 94 с.

Представлены содержание дисциплины, тематика и задания к практическим занятиям по дисциплине «Экономика труда и социально-трудовые отношения» для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель: Кондаурова И.А., к.э.н., доцент, заведующий кафедрой «Управление бизнесом и персоналом».

Рецензенты: д.э.н., профессор И. Ф. Пономарев

д.э.н., профессор О. Н. Головинов

Ответственный за выпуск:

заведующий кафедрой, к. э. н., доцент И. А. Кондаурова

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
3. ТЕМАТИКА И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ.....	15
4. ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ.....	17
5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ.....	40
6. КЕЙС. ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕТОДОМ ГРЕЙДОВ (Тема 8. Политика доходов и оплата труда).....	74
6.1 Структура и содержание практического занятия.....	74
6.2 Методика решения кейс-ситуации.....	74
6.3 Структура и содержание отчета по кейс-заданию.....	79
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	81
7.1 Литература.....	81
7.2 Internet-ресурсы.....	83
ГЛОССАРИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ».....	85

ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Экономика труда и социально-трудовые отношения» представляет собой систему знаний о труде и отношениях, возникающих в процессе его реализации, которая сформировалась на стыке различных отраслей знаний: политэкономии, социологии, психологии, менеджмента и др.

Программа дисциплины включает четыре содержательных модуля, которые отражены в разделах учебного пособия:

1. Теоретико-методологические аспекты экономики труда и социально-трудовых отношений;
2. Практические аспекты экономики труда;
3. Мотивация и анализ в сфере труда;
4. Развитие и регулирование социально-трудовых отношений.

Методические рекомендации для подготовки к практическим занятиям по дисциплине базовой части профессионального цикла «Экономика труда и социально-трудовые отношения» имеют межотраслевой характер и тесно связаны с рядом социально-экономических дисциплин. Место дисциплины в структурно-логической схеме подготовки бакалавра:

1. Перечень дисциплин, на которые непосредственно опирается изучение данной дисциплины: «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Экономика предприятия», «Экономическая теория» и др.

2. Перечень дисциплин, изучение которых непосредственно опирается на теоретическую и практическую подготовку по данной дисциплине: «Нормирование труда», «Организация труда», «Анализ трудовых показателей», «Аудит персонала», «Мотивация персонала», «Рынок труда», «Управление персоналом» и др.

Знания и умения, приобретенные в процессе практических занятий по данной дисциплине, также реализуются студентом при прохождении производственной практики, государственной итоговой аттестации.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения»

– изучение теоретико-методологических и социально-экономических аспектов современных проблем экономики труда и социально-трудовых отношений; формирование у студентов теоретических знаний и практических умений по управлению трудом, функционированию, развитию и регулированию отношений в социально-трудовой сфере.

Задачи:

- формирование у студентов системы знаний о труде и отношениях, возникающих в процессе его реализации;
- изучение теоретико-методологических и социально-экономических аспектов экономики труда и социально-трудовых отношений;
- изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;
- изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда;
- формирование у студентов практических умений по управлению трудом.

Предмет изучения дисциплины – экономическая эффективность трудовых процессов, социально-трудовые отношения на макро- и микроуровне и закономерности их развития.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать

сущность и содержание организации труда, анализ основных составляющих ее элементов; процесс формирования и использования трудовых ресурсов; сущность рынка труда; организацию, формы и системы оплаты труда; сущность и регулирование социально-трудовых отношений.

уметь

выполнять конкретные экономические расчеты; выбирать наиболее рациональные и обоснованные меры по решению проблем, связанных с организацией труда; владеть современными методами сбора, обработки и анализа практического материала в сфере экономики труда, современными методиками расчета и анализа показателей, характеризующих процессы и явления в сфере экономики труда и социально-трудовых отношений.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

общекультурные компетенции:

- способность применять основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);
- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-8);

общепрофессиональные компетенции:

- готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);
- способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

профессиональные компетенции:

организационно-управленческая и экономическая деятельность:

- знание основ экономики труда, организации труда и рабочего места, разработки и внедрения норм труда, планирования и использования рабочего времени, навыки проведения анализа работ и рабочих мест,

оптимизации норм труда, способность эффективной организации групповой работы на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-4);

- знание принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, в том числе навыки анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, навыки оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике (ПК-6);

информационно-аналитическая деятельность:

- навыки анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда, расчета системы показателей статистики рынка труда и умение применять их на практике (ПК-10);

- умение производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыки сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации (ПК-12);

социально-психологическая деятельность:

- знание основ регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства в сфере труда (ПК-24).

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержательный модуль 1. Теоретико-методологические аспекты экономики труда и социально-трудовых отношений

Тема 1. Объект, предмет и задачи дисциплины

Содержание темы 1:

Роль дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».

Цель и задачи дисциплины. Объект и предмет дисциплины. Предмет дисциплины на микро-, мезо- и макроуровне. Труд как основа функционирования и развития человеческого общества. Психофизиологический, организационно-технологический и организационно-экономический аспекты трудовой деятельности. Классификация принципов и методы исследования. Эволюция концептуальных подходов в экономике труда. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.

Литература к теме 1: [1, 2, 3, 6]

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Содержание темы 2:

Население как социально-экономическая категория. Понятие «трудовые ресурсы». Экономически активное и неактивное население. Состав и структура трудовых ресурсов по категориям персонала, по полу и др. Реальные и потенциальные трудовые ресурсы. Возрастные группы трудовых ресурсов. Уровень образования. Основные фазы и показатели воспроизводства трудовых ресурсов. Формирование, развитие и оценка трудового потенциала.

Литература к теме 2: [1, 2, 3, 7, 12].

Тема 3. Рынок труда и его регулирование

Содержание темы 3:

Сущность и концептуальные основы рынка труда. Экономическая сущность понятий «рабочая сила», «труд», «трудовая услуга», «трудовые

ресурсы». Общность и различие категорий «рынок труда», «рынок трудовых ресурсов» и «рынок трудовых услуг». Особенности функционирования рынка труда. Социально-трудовые отношения рынка труда. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия. Субъекты рынка труда. Механизм рынка труда. Современные виды и модели рынка труда. Внешний (общенациональный) рынок труда. Внутрифирменный рынок труда. Американская модель рынка труда. Японская модель рынка труда. Шведская модель рынка труда. Российская модель рынка труда. Структуризация и сегментация рынка труда. Источники обеспечения предприятий и организаций персоналом.

Литература к теме 3: [1, 2, 3, 6, 14].

Тема 4. Социально-трудовые отношения занятости

Содержание темы 4:

Занятость как социально-экономическая категория. Социальная сущность занятости. Демографическая сущность занятости. Международный классификатор статуса занятости. Содержание занятости. Виды занятости. Формы занятости. Первичная и вторичная занятость. Сущность и цели государственной политики занятости. Принципы и основные направления политики занятости. Экономическая функция занятости. Социальная функция занятости. Безработица: сущность, виды, показатели. Факторами формирования безработицы. Открытая и скрытая безработица. Фрикционная, структурная, циклическая, сезонная, институциональная безработица. Основы государственной политики занятости. Государственное регулирование отношений занятости. Принципы и основные направления политики занятости.

Литература к теме 4: [1, 2, 3, 5, 13].

Содержательный модуль 2. Практические аспекты экономики труда

Тема 5. Организация и нормирование труда

Содержание темы 5:

Кадры предприятия, их состав и структура. Основы научной организации труда. Разделение и кооперирование труда. Организация трудового процесса. Классификация рабочих мест. Обслуживание рабочих мест. Аттестация и сертификация рабочих мест. Развитие и современное состояние нормирования. Сущность и значение нормирования труда. Задачи нормирования труда. Функции и методы нормирования труда. Объекты нормирования труда. Нормы затрат труда и их характеристика. Классификация нормативов труда. Нормирование труда по обслуживанию оборудования и рабочих мест. Организация и нормирование труда руководителей и специалистов.

Литература к теме 5: [1, 2, 3, 8, 16].

Тема 6. Производительность и эффективность труда

Содержание темы 6:

Теоретические аспекты эффективности труда. Сущность производительности труда. Повышение производительности и эффективности труда. Значение роста производительности труда для развития экономики. Показатели производительности труда. Выработка. Трудоемкость. Классификация показателей трудоемкости в зависимости от состава затрат труда. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой. Факторы и резервы роста производительности труда

Литература к теме 6: [1, 2, 3, 4, 9].

Тема 7. Планирование труда

Содержание темы 7:

Планирование как функция управления процессом труда. Методы управления процессом труда. Планирование персонала. Планирование численности и состава работников. Определение потребности в персонале.

Определение перспективной потребности в специалистах. Методы расчета потребности в рабочих кадрах. Планирование набора персонала. Планирование фонда рабочего времени. Планирование производительности труда. Метод прямого счета. Факторный метод планирования производительности труда.

Литература к теме 7: [1, 2, 3, 9, 14].

Тема 8. Политика доходов и оплата труда

Содержание темы 8:

Распределение доходов и личное потребление в рыночной экономике. Понятие и сущность процесса мотивации. Его элементы. Современные теории мотивации. Главные и второстепенные факторы мотивации. Иерархия потребностей, социальные ожидания, осознание равенства и справедливости. Компенсация и мотивация. Стимулирование: понятие, виды, функции. Вознаграждение персонала: понятие, виды. Цели и принципы организации системы вознаграждения. Зарботная плата: понятие и выполняемые функции. Элементы организации зарботной платы и их характеристики. Формы и системы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда. Сдельная форма оплаты труда. Повременная форма оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда. Новые формы оплаты труда. Фонд зарботной платы и его структура.

Литература к теме 8: [1, 2, 3, 7, 11].

Содержательный модуль 3. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда

Тема 9. Анализ в сфере труда

Содержание темы 9:

Система трудовых показателей. Анализ трудовых показателей. Анализ качественного состава кадров. Показатели движения трудовых ресурсов. Оценка состояния текучести кадров. Разработка и внедрение мероприятий по снижению текучести кадров. Анализ эффективности использования рабочего времени. Факторы, определяющие величину фонда рабочего времени. Анализ производительности труда. Детализация и факторный анализ

производительности труда. Влияние трудовых факторов на объем производства продукции.

Литература к теме 9: [1, 2, 3, 9, 10].

Тема 10. Отчетность и аудит в сфере труда

Содержание темы 10:

Аудит в сфере труда. Сущность и цели аудита в трудовой сфере. Информационная база для аудита показателей по труду. Основные направления аудита трудовых показателей. Подготовительный этап аудиторской проверки. Сбор информации. Обработка и анализ информации. Категории персонала, которые целесообразно привлекать для собеседований и опросов в ходе аудиторской проверки. Эффективность аудита в трудовой сфере. Виды отчетности в сфере труда.

Литература к теме 10: [1, 2, 3, 7, 11].

Содержательный модуль 4. Развитие и регулирование социально-трудовых отношений

Тема 11. Социально-трудовые отношения как система

Содержание темы 11:

Сущность, особенности и структура системы социально-трудовых отношений. Стороны социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений. Виды и уровни социально-трудовых отношений. Регулирование социально трудовых отношений. Факторы формирования социально трудовых отношений. Социальная политика государства. Социальная помощь. Социальная поддержка.

Литература к теме 11: [1, 2, 3, 8, 12].

Тема 12. Социальное партнерство

Содержание темы 12:

Сущность и особенности системы социального партнерства. Цели социального партнерства. Элементы системы социального партнерства. Модели социального партнерства. Уровни правового регулирования коллективных социально-трудовых отношений.

Литература к теме 12: [1, 2, 3, 7, 11].

Тема 13. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений

Содержание темы 13:

Сущность мониторинга социально-трудовой сферы. Задачи мониторинга социально-трудовой сферы. Объектами и методы воздействия в процессе мониторинга социально-трудовой сферы. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Политика государства на рынке труда. Направления совершенствования деятельности государства на рынке труда. Сущность кадровой политики на внутренних рынках труда. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.

Литература к теме 13: [1, 2, 3, 9, 11].

Тема 14. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений

Содержание темы 14:

Международная организация труда (МОТ): сущность, цели, структура. Основные задачи МОТ. Международные акты о правах человека. Международный кодекс труда. Организация деятельности МОТ. Международной конференции труда. Региональные конференции труда. Административный Совет МОТ. Международное бюро труда.

Литература к теме 14: [1, 2, 3, 9, 14].

3. ТЕМАТИКА И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Практические занятия имеют целью углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме, и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. Данные занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания студентов и выступают как средство оперативной обратной связи.

Содержание и тематика практических занятий приведены в таблице 3.1.

Таблица 3.1

Содержательные модули и темы практических занятий

№ п/п	Тема занятия
Содержательный модуль 1. Теоретико-методологические аспекты экономики труда и социально-трудовых отношений	
1	Объект, предмет и задачи дисциплины
2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества
3	Рынок труда и его регулирование
4	Социально-трудовые отношения занятости
Содержательный модуль 2. Практические аспекты экономики труда	
5	Организация и нормирование труда
6	Производительность и эффективность труда
7	Планирование труда
8	Политика доходов и оплата труда
Содержательный модуль 3. Анализ, отчетность и аудит в сфере труда	
9	Анализ в сфере труда
10	Отчетность и аудит в сфере труда

Содержательный модуль 4. Развитие и регулирование социально-трудовых отношений	
11	Социально-трудовые отношения как система
12	Социальное партнерство
13	Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений
14	Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений

Структура практического занятия состоит из следующих компонентов:

1. Повторение теоретических положений в соответствии с планом практического занятия.
2. Применение теоретических положений на прикладном и практическом уровне под руководством преподавателя.
3. Практическое занятие оформляется студентом письменно в конспекте.

В целях итогового контроля учебной работы студентов наряду с открытыми ключевыми вопросами и задачами по изучаемой дисциплине применяются тестовые задания. Тестовое задание – это совокупность упорядоченных по содержанию и форме вопросов, соответствующих целям и задачам контроля учебной работы студентов. Основными критериями оценки знаний по тестовым заданиям являются: степень выполнения тестового задания; грамотность, полнота и логичность изложения материала по проверочному вопросу.

4. ЗАДАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Тема 1. Объект, предмет и задачи дисциплины

Теоретические задания (план занятия):

- 1.1 Роль дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».
- 1.2 Объект и предмет дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».
- 1.3 Задачи дисциплины «Экономика труда и социально-трудовые отношения».
- 1.4 Взаимосвязь экономики труда с другими науками.

Практические задания:

1. Подготовить сообщения о концептуальных подходах в экономике труда (по выбору).
2. Представить в виде таблицы или схемы классификацию принципов исследования в ЭТиСТО.
3. Представить в виде таблицы или схемы классификацию методов исследования в ЭТиСТО.

Тестовые задания:

1. Трудовая деятельность:

- а) ряд операций и функций;
- б) совокупность действий и поступков человека;
- в) профессиональные способности и средства их реализации;
- г) технологический аспект трудовой деятельности.

2. *Основной задачей управления человеческими ресурсами является:*

а) управление социальными отношениями на основе установления пропорций использования трудовых ресурсов;

б) определение требований к квалификации персонала и установление норм затрат и результатов труда;

в) оценка персонала, мотивация, оплата труда;

г) наиболее эффективное использование и развитие способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества, при этом обеспечение сохранности здоровья каждого человека.

3. *Труд как экономическая категория – это:*

а) совокупность умственных и физических усилий человека, вкладываемых им в процессе преобразования предмета труда;

б) целесообразная сознательная деятельность в ходе которой люди преобразовывают вещества и силы природы для удовлетворения собственных потребностей;

в) характеризуется численностью работников, их квалификацией, длительностью и интенсивностью выполнения производственных функций;

г) воздействие трудовых процессов на физиологические характеристики человека.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Теоретические задания (план занятия):

1.1 Население как социально-экономическая категория.

1.2 Трудовые ресурсы: сущность, структура, показатели использования.

1.3 Основные фазы и показатели воспроизводства трудовых ресурсов.

1.4 Формирование, развитие и оценка трудового потенциала.

Практические задания:

1. Представить в виде таблицы или схемы варианты классификации населения в экономической практике.
2. Представить в виде схемы механизм функционирования человеческого капитала.
3. Подготовить сообщения о проблемах управления трудовым потенциалом на макро-, мезо- и микроуровнях.
4. Решить задачи 2.1-2.5 («Формирование и использование трудовых ресурсов»).
5. Решить задачи 2.6-2.10 («Миграция населения»).

Тестовые задания:

1. Какая из перечисленных категорий не относится к экономически активному населению?

- а) наемный работник;
- б) лицо, самостоятельно обеспечивающее себя работой, т.е. работающее на индивидуальной основе;
- в) лицо, являющееся предпринимателем-работодателем;
- г) неоплачиваемый работник семейного предприятия;
- д) лицо, обучающееся в дневном учебном заведении.

2. Интенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов означает:

- а) увеличение численности трудовых ресурсов без изменения их качественных характеристик;
- б) улучшение качественных характеристик трудовых ресурсов;
- в) нет правильного ответа.

3. Естественный прирост населения – это:

- а) процесс естественного старения людей;
- б) прирост населения за счет рождаемости и смертности населения;
- в) прирост населения за счет миграционных процессов;

г) прирост населения за счет рождаемости, смертности и миграционных процессов.

4. Традиционный тип воспроизводства населения характеризуется:

- а) снижением рождаемости, увеличением средней продолжительности жизни, снижением уровня смертности;
- б) высокой нерегулированной рождаемостью и высокой смертностью;
- в) нет правильного ответа.

5. Выделяют следующие режимы воспроизводства населения:

- а) простой;
- б) экстенсивный;
- в) расширенный;
- г) интенсивный;
- д) суженный.

Тема 3. Рынок труда и его регулирование

Теоретические задания (план занятия):

- 3.1. Сущность рынка труда.
- 3.2. Особенности функционирования рынка труда.
- 3.3. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия.
- 3.4. Современные виды и модели рынка труда.

Практические задания:

- 1. Представить в виде таблицы сравнительную характеристику американской, японской, шведской и российской моделей рынка труда.
- 2. Представить в виде таблицы или схемы особенности рынка труда в отношении других рынков.
- 3. Решить задачи 3.1-3.6 («Рынок труда»).

Тестовые задания:***1. Рынок труда – это:***

- а) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, то есть его покупкой и продажей;
- б) общая потребность экономики в наемной рабочей силе, которая включает как укомплектованные работниками рабочие места, так и неукомплектованные;
- в) сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы труда;
- г) все экономически активное население.

2. Основными субъектами рынка труда являются:

- а) работодатель и нанятый работник;
- б) покупатель и продавец;
- в) государство и объединения работодателей;
- г) государство и объединения профсоюзных организаций.

3. Текущий спрос на рынке труда - это:

- а) количество занятых рабочих мест;
- б) количество экономически целесообразных мест;
- в) активно ищущие работу безработные;
- г) работники, желающие изменить место работы, учащиеся, желающие работать;
- д) количество вакантных мест.

Тема 4. Социально-трудовые отношения занятости***Теоретические задания (план занятия):***

- 4.1 Занятость как социально-экономическая категория.
- 4.2 Экономическая и социальная функции занятости.
- 4.3 Основы государственной политики занятости.

- 4.4 Сущность и цели государственной политики занятости.
- 4.5 Принципы и основные направления политики занятости.
- 4.6 Безработица как социально-экономическое явление.
- 4.7 Показатели занятости и безработицы населения.
- 4.8 Государственное регулирование занятости.

Практические задания:

1. Подготовить сообщения о современных проблемах занятости.
2. Представить в виде таблицы или схемы классификацию безработицы по различным признакам (по полноте учета, формам выявления, распространенности, причинам возникновения, социально-профессиональному составу безработных).
3. Провести анализ закона «О занятости населения» Донецкой Народной Республики.
4. Решить задачи 4.1-4.10 («Социально-трудовые отношения занятости»).

Тестовые задания:

1. *Определите статус перечисленных ниже лиц с точки зрения их отношения к занятости (занятые/безработные/экономически неактивное население):*

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) учитель, который по инвалидности больше не может работать;
- г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- е) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей.

2. *Определите статус перечисленных ниже лиц с точки зрения их отношения к занятости (занятые/безработные/экономически неактивное население):*

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
- б) работник, уволенный в связи с сокращением штатов и ищущий работу;
- в) работник, который получил инвалидность на производстве и не работает;
- г) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы;
- д) неработающий мужчина в возрасте 78 лет, получающий пенсию;
- е) домохозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря.

3. Согласно закону Оукена, ежегодный рост уровня безработицы на 1% приводит к сокращению ВВП на:

- а) 1-1,5%;
- б) 3-4%;
- в) 2-2,5%;
- г) 3,5-4,2%.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ ТРУДА

Тема 5. Организация и нормирование труда

Теоретические задания (план занятия):

- 5.1 Развитие и современное состояние нормирования.
- 5.2 Сущность и значение нормирования труда.
- 5.3 Функции нормирования труда.
- 5.4 Объекты нормирования труда.
- 5.5 Нормы затрат труда и их характеристика.
- 5.6 Классификация нормативов труда.
- 5.7. Нормирование труда по обслуживанию оборудования и рабочих мест.
- 5.8 Организация и нормирование труда руководителей и специалистов.

Практические задания:

1. Представить в виде схемы характеристику факторов, влияющих на формы организации труда.
2. Представить в виде таблицы или схемы сравнительную характеристику основных видов разделения труда на предприятии.
3. Разработать и проанализировать мероприятия по рационализации трудового процесса.
4. Подготовить сообщения о мероприятиях по организации рабочих мест.
5. Решить задачи 5.1-5.7.

Тестовые задания:*1. Нормирование – это...*

- а) определение и планирование на предприятиях численности по различным категориям работ;
- б) совокупность методов изучения факторов, влияющих на затраты рабочего времени, для установления норм труда;
- в) классификация всего множества норм и нормативов по признакам расходов, режимов и эффективности;
- г) совокупность способов и средств рационализации технологических процессов.

2. Физиологическое обоснование норм предусматривает:

- а) учет технических характеристик имеющегося оборудования и инструмента, рациональную организацию и обслуживание рабочих мест;
- б) выбор варианта работы с учетом уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных факторов и введение рациональных режимов труда и отдыха;
- в) обеспечение содержательности труда, повышения интереса к работе;

г) возможность выбрать эффективный вариант работы с учетом производительности оборудования, норм расхода сырья и материалов, загруженности работника в течение смены.

3. Время на получение производственного задания относится к:

- а) основному времени;
- б) подготовительно-заключительному времени;
- в) вспомогательному времени;
- г) оперативному времени.

4. Норма выработки – это:

а) объем производства, произведенный в единицу времени и отнесенный на одного работника;

б) количество произведенных объектов, которые работник или группа работников обязаны обслужить за установленное время;

в) регламентированный объем работ, т.е. количество изделий, которое должно быть сделано одним работником или группой работников соответствующей квалификации в единицу времени;

г) регламентированное время выполнения единицы работы одним или несколькими работниками соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

5. Выберите из указанных ниже виды перерывов, которые относятся к регламентированным:

а) обусловленные недостатками в технологии и организации производства;

б) на отдых и личные нужды;

в) обусловленные нарушениями трудовой дисциплины;

г) обусловленные особенностями техники, технологии и организации производства;

д) время отпусков по разрешению администрации.

Тема 6. Производительность и эффективность труда

Теоретические задания (план занятия):

- 6.1 Сущность производительности труда.
- 6.2 Значение роста производительности и эффективности труда.
- 6.3 Показатели производительности труда.
- 6.4 Методы измерения производительности труда.
- 6.5 Факторы и резервы роста производительности труда.

Практические задания:

1. Подготовить сообщения о методах определения выработки на предприятиях.
2. Представить в виде таблицы или схемы классификацию факторов роста производительности труда. Провести их анализ.
3. Решить задачи 6.1-6.5.

Тестовые задания:

1. Эффективность труда характеризуется такими показателями как:

- а) рентабельность;
- б) производительность;
- в) интенсивность;
- г) экстенсивность.

2. Производительность труда определяется как...

- а) отношение объема производства в стоимостной форме к затратам вложенного труда;
- б) отношение объема производства в нормо-часах к реальному фонду времени работника;
- в) отношение объема производства (в стоимостной форме или нормочасах), произведенному в единицу времени, к численности промышленно-производственного персонала;

г) отношение объема производства (в натуральном измерении), произведенного одним рабочим, ко времени работы.

3. Повышение производительности труда...

а) зависит от интенсивности использования рабочей силы в процессе производства;

б) обеспечивает рост прибыли за счет снижения стоимости производимой продукции;

в) является важной стратегической целью после максимизации прибыли;

г) определяется ростом цен на рынке.

Тема 7. Планирование труда

Теоретические задания (план занятия):

7.1 Планирование как функция управления процессом труда.

7.2 Планирование персонала.

7.3 Планирование фонда рабочего времени.

7.4 Планирование производительности труда.

Практические задания:

1. Подготовить сообщения о методах планирования труда.

2. Проанализировать методы расчета потребности в персонале.

3. Проанализировать метод прямого счета и факторный метод планирования производительности труда.

Тестовые задания:

1. Планирование производительности труда заключается:

а) в поиске резервов, использование которых позволит предприятию снизить уровень затрат на персонал по сравнению с конкурентами, а также обеспечить возможность выгодного позиционирования своей продукции;

б) в установлении целесообразных и желаемых пропорций труда, его производительности, численности персонала, фонда заработной платы для выполнения производственной программы.

2. При заданной технологии необходимая предприятию численность персонала определяется:

а) исходя из технологии производства и требований общества к условиям труда;

б) проектом трудового процесса, который, в свою очередь, должен соответствовать технологии производства;

в) программой выпуска продукции, нормами затрат времени и установленной продолжительностью работы;

г) нормативным соотношением прироста производительности труда и прироста зарплаты.

Тема 8. Политика доходов и оплата труда

Теоретические задания (план занятия):

8.1 Распределение доходов и личное потребление в рыночной экономике.

8.2 Заработная плата, ее сущность и функции.

8.3 Тарифная система оплаты труда.

8.4 Формы и системы заработной платы.

8.5 Виды и основные элементы премиальных систем.

8.6 Система доплат и надбавок.

8.7 Бестарифная система оплаты труда и другие системы оплаты труда.

8.8 Государственное регулирование оплаты труда.

Практические задания:

1. Подготовить сообщения о видах и функциях стимулирования персонала.

2. Решить задачи 8.1-8.5.

3. Выполнить задание по ситуации (кейс «Построение системы оплаты труда методом грейдов»).

Тестовые задания:

1. Мотивация трудовой деятельности – это:

- а) процесс использования материальных и моральных стимулов для воздействия на отношение к труду конкретного человека;
- б) процесс пробуждения себя и других к трудовой деятельности;
- в) формирование трудового поведения в соответствии с целями организации;
- г) совокупность потребностей, интересов, установок, ценностных ориентаций и мотивов.

2. Изучение мотивов трудового поведения включает:

- а) раскрытие механизма обоснования условий поведения;
- б) анализ мотивационных поступков;
- в) структурирование предметной стороны мотивационных процессов;
- г) моделирование индивидуума с точки зрения его потребностей, интересов, установок и ценностных ориентаций.

3. Какое определение следует считать верным?

- а) дополнительная заработная плата – это оплата труда работников по действующим на предприятиях сдельным расценкам, тарифным ставкам (должностным окладам), представляющая собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме;
- б) дополнительная заработная плата – это дополнительные выплаты: премии, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные работы и ночные смены, за простои, мастерство, бригадирство, оплаты по районным коэффициентам и северным надбавкам.

4. При бестарифной системе оплаты труда:

- а) не может быть учтено качество труда;
- б) не может быть учтено количество труда;
- в) индивидуальный заработок работника определяется как доля в фонде оплаты труда;
- г) зарплата работника полностью зависит от его личных результатов;
- д) работник точно знает величину своего будущего заработка.

5. При повременной оплате труда:

- а) существуют факторы, влияющие на выработку и не зависящие от самого работника;
- б) возможен перерасход сырья и материалов;
- в) практически любой работник может получить работу;
- г) существуют сложности в определении норм выработки;
- д) работодатель принимает на себя риск колебаний в производительности труда.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 3.

АНАЛИЗ, ОТЧЕТНОСТЬ И АУДИТ В СФЕРЕ ТРУДА

Тема 9. Анализ в сфере труда

Теоретические задания (план занятия):

- 9.1 Система трудовых показателей.
- 9.2 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
- 9.3 Анализ использования рабочего времени.
- 9.4 Анализ производительности труда.

Практические задания:

- 1. Подготовить сообщения о влиянии трудовых факторов на объем производства продукции.

2. Представить в виде схемы содержание, цели, задачи анализа в сфере труда с указанием объектов исследования.
3. Решить задачи 9.1-9.5.

Тестовые задания:

1. Для анализа профессионального и квалификационного состава рабочих кадров и их использования необходимо:

- а) иметь представление о количественном составе рабочих по уровню квалификации;
- б) оценить сложность выполняемых работ;
- в) определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых работ;
- г) проверить обеспеченность организации рабочей силой.

2. При анализе расстановки рабочих определяется:

- а) изменение объемов производства;
- б) величина загрузки рабочих;
- в) коэффициент механизации выполняемых работ;
- г) коэффициент сменяемости кадров;
- д) рациональность расстановки рабочих по производственной цепочке.

3. Что является целью анализа численности и состава персонала?

- а) проверка обеспеченности организации рабочей силой;
- б) определение категории организации;
- в) изучение стабильности кадров;
- г) определение количества подразделений организации;
- д) проверка соответствия профессионального состава и уровня квалификации требованиям производства.

Тема 10. Ответность и аудит в сфере труда

Теоретические задания (план занятия):

- 10.1 Виды отчетности в сфере труда.
- 10.2 Аудит кадровых процессов.
- 10.3 Аудит кадрового потенциала.
- 10.4 Аудит организационной структуры.
- 10.5 Аудит эффективности деятельности персонала.

Практические задания:

1. Представить в виде схемы методические приемы аудита в социально-трудовой сфере.
2. Представить в виде схемы или таблицы составляющие инфраструктуры аудита в сфере труда, дать им характеристику.
3. Подготовить сообщения о направлениях, этапах и методах проведения аудита в трудовой сфере.

Тестовые задания:

1. Аудиторская проверка трудовой сферы предприятия завершается:

а) составлением отчета, в котором анализируются принципы социальной направленности, определяется ответственность каждой из групп персонала и предлагаются стимулирующие меры;

б) конкретными рекомендациями по выявлению и ликвидации предпосылок возникновения трудовых конфликтов.

2. Объектом аудита в сфере труда является:

а) трудовой коллектив;

б) персонал предприятия, его деятельность;

в) правильные ответы а) и б).

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ 4.
РАЗВИТИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ

Тема 11. Социально-трудовые отношения как система

Теоретические задания (план занятия):

11.1 Сущность и структура системы социально-трудовых отношений.

11.2 Основные принципы системы социально-трудовых отношений.

11.3 Стороны и субъекты социально-трудовых отношений.

11.4 Социальная политика государства.

Практические задания:

1. Представить в виде схемы элементы системы социально-трудовых отношений.
2. Проанализировать методы регулирования социально-трудовых отношений.
3. Подготовить сообщения о моделях системы социально-трудовых отношений, используя зарубежный опыт.

Тестовые задания:

1. Преобладание принципа долгосрочного найма работника, прямая зависимость размеров заработной платы и социальных выплат от продолжительности работы на предприятии, высокий уровень развития внутрифирменного патриотизма и связанные с ним методы мотивации труда, уникальные внутрифирменные системы роста и продвижения работников – это характеристики модели системы СТО:

- а) англосаксонской;
- б) европейской;
- в) японской;
- г) российской;
- д) китайской.

2. *Социальный конфликт – это:*

- а) борьба за признание личных достижений;
- б) конфронтация индивидуальных интересов;
- в) конфронтация общественных и групповых интересов;
- г) механизм саморазвития человека.

3. *Патернализм, социальное партнерство, дискриминация, конфликт – это:*

- а) виды социально-трудовых отношений;
- б) типы социально-трудовых отношений;
- в) уровни социально-трудовых отношений;
- г) модели системы социально-трудовых отношений;
- д) объекты социально-трудовых отношений.

Тема 12. Социальное партнерство

Теоретические задания (план занятия):

12.1 Сущность и особенности системы социального партнерства.

12.2 Модели социального партнерства.

12.3 Уровни правового регулирования коллективных социально-трудовых отношений.

Практические задания:

- 1. Проанализировать объективные предпосылки возникновения социального партнерства.
- 2. Подготовить сообщения о международном опыте регулирования социально-трудовых отношений.
- 3. Охарактеризовать основные формы социального партнерства.

Тестовые задания:

1. Социальное партнерство является инструментом и способом решения острых социальных проблем и реализации социальной политики?

- а) да;*
- б) нет.*

2. Субъектами социального партнерства являются:

- а) наемные работники, государство;*
- б) наемные работники, работодатели, государство.*

3. Соглашение, определяющее согласованные позиции сторон в сфере развития рынка труда и занятости населения, оплаты труда наемных работников, доходов и уровня жизни населения, его социальной защиты – это:

- а) отраслевое соглашение;*
- б) генеральное соглашение;*
- в) региональное соглашение.*

4. Система коллективных отношений между наемными работниками, работодателями, исполнительной властью в ходе реализации их социально-экономических прав и интересов – это:

- а) генеральное соглашение;*
- б) социальное партнерство;*
- в) коллективный договор.*

5. Функция профсоюза, которая направлена на устранение нарушений законности и принятие мер по ее предотвращению путем применения профсоюзного контроля – это функция:

- а) представительская;*
- б) защитная;*
- в) регулятивная.*

Тема 13. Мониторинг социально-трудовой сферы как инструмент регулирования и совершенствования социально-трудовых отношений

Теоретические задания (план занятия):

- 13.1 Сущность мониторинга социально-трудовой сферы.
- 13.2 Задачи мониторинга социально-трудовой сферы.
- 13.3 Политика государства на рынке труда.
- 13.4 Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.

Практические задания:

1. Представить в виде таблицы или схемы основные этапы процесса мониторинга социально-трудовых отношений.
2. Охарактеризовать источники информации для мониторинга, их преимущества и недостатки.
3. Определить состав показателей для реализации мониторинга социально-трудовой сферы.

Тестовые задания:

1. Объектами мониторинга СТО являются:

- а) уровень доходов населения;
- б) социальные процессы и явления;
- в) выявление резервов трудовых ресурсов;
- г) социальные показатели трудовой деятельности.

2. Укажите, какой из основных этапов процесса мониторинга СТО предполагает определение цели мониторинга, представительных групп из состава участников, выявление системы показателей для наблюдения, установление периодичности обновления базы данных, сбор и первичную обработку данных:

- а) анализ;
- б) наблюдение;

- в) формирование информации для управления;
- г) контроль.

3. Государственное регулирование экономики – это:

- а) система экономических мероприятий государства, посредством которых оно может воздействовать на социально-экономическое развитие общества;
- б) система экономических отношений, которая связана с образованием и распределением денежных ресурсов;
- в) реализация государством конституционных прав граждан на получение важнейших социальных благ и услуг.

4. Перечислите основные направления экономических функций государства:

- а) разработка и утверждение правовых основ экономики;
- б) антимонопольное регулирование,
- в) проведение стабилизации экономики,
- г) распределение ресурсов, перераспределение ресурсов, обеспечение социальных гарантий.

5. Социальная политика рассматривается как:

- а) запрет какой-либо деятельности, признание общественно вредной;
- б) метод управления, основанный на порицании и применении мер наказания за нарушение установленных норм;
- в) деятельность государства, других экономических субъектов, направленная на обеспечение достойных условий жизни и труда.

6. Объектом социальной политики выступает:

- а) социальная сфера;
- б) финансы;
- в) социальная помощь.

7. Важнейшей целью социальной политики является:

- а) переход к новой модели управления государством;
- б) обеспечение более полного удовлетворения членами общества своих жизненных потребностей;
- в) пополнение государственной казны.

8. В социальной политике воплощается:

- а) финансово-экономический потенциал государства;
- б) номинальный доход граждан;
- в) забота общества о своих членах, нуждающихся в поддержке и помощи.

9. Для эффективной социальной политики государства характерно:

- а) обогащение государственных и частных предпринимателей;
- б) своевременная оплата труда;
- в) повышение уровня и качества жизни населения.

Тема 14. Международная организация труда и ее влияние на развитие социально-трудовых отношений

Теоретические задания (план занятия):

- 14.1 Сущность, цели и структура МОТ.
- 14.2 Организация деятельности МОТ.
- 14.3 Основные конвенции МОТ.

Практические задания:

- 1. Охарактеризовать основные причины создания МОТ.
- 2. Подготовить сообщения о направлениях деятельности МОТ.
- 3. Проанализировать основные методы работы МОТ.

Тестовые задания:

1. Среди основных причин возникновения МОТ выделяют:

- а) гуманитарные (социальные);
- б) политические;
- в) экономические;
- г) миграционные;
- д) информационные.

2. Высшим руководящим органом МОТ является:

- а) Административный совет;
- б) Международная конференция труда;
- в) Международное бюро труда.

3. Деятельность всех органов управления МОТ регламентируется такими документами:

- а) Устав МОТ;
- б) Филадельфийская декларация;
- в) Регламент Международной конференции труда;
- г) Декларация об основных принципах и правах в сфере труда;
- д) Кодекс законов о труде.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

2.1 Трудовые ресурсы: формирование и использование

Методические указания

Исходную базу для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, региона или населенного пункта образуют показатели численности, состава и движения населения соответствующей территории. Конкретно имеются в виду следующие показатели:

- 1) средняя численность населения за год (\bar{P}):

$$\bar{P} = (P_H + P_K) / 2$$

где P_H – численность населения на начало года,

P_K – численность населения на конец года;

- 2) общий коэффициент рождаемости (n) за год (в промилле):

$$n = N_i / \bar{P} \cdot 1000$$

- 3) общий коэффициент смертности (m) за год (в промилле):

$$m = N_j / \bar{P} \cdot 1000$$

- 4) естественный прирост (убыль) населения за год (E):

$$E = N_i - N_j$$

где N_i – число новорожденных за год,

N_j – число умерших за год;

- 5) коэффициент естественного прироста населения (K_e) (в промилле):

$$K_e = E / \bar{P} \cdot 1000 = n + m$$

- 6) механический (миграционный) прирост (убыль) населения за год (C):

$$C = M_i - M_j$$

где M_i – число прибывшего населения за год,

M_j – число выбывшего населения за год;

7) коэффициент механического прироста населения (K_M):

$$K_M = C / \bar{P} \cdot 1000$$

8) общий прирост населения за год (ΔP):

$$\Delta P = E + C$$

9) коэффициент общего прироста населения (K_0) (в промилле):

$$K_0 = \Delta P / \bar{P} \cdot 1000$$

10) перспективная (прогнозируемая) численность населения на конец анализируемого года или на начало следующего года (P_K):

$$P_K = P_H + E + C$$

Трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в народном хозяйстве граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

В настоящее время в соответствии с трудовым законодательством России нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяющей право на получение пенсии, - 55 лет для женщин и 60 для мужчин. Однако для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная планка заметно ниже - на 5-10 лет, а иногда и более. Это касается производств с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (например, добыча угля, выплавка металла и др.), а также тех профессиональных занятий, где с годами утрачивается возможность поддерживать нужную "трудовую форму" (например, балет).

В реальной жизни многие из "льготных пенсионеров" продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе и поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Неработающие исключаются из их состава.

Определенную часть людей трудоспособного возраста составляют те, кто никогда не работал или перестал работать из-за плохого здоровья. Речь идет об инвалидах I и II групп, которых государство обеспечивает пенсией. Однако некоторые из этой группы населения, особенно в случаях, когда на

производства создаются приемлемые условия, трудятся. Поэтому к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте относятся граждане этого возраста, за исключением неработающих инвалидов I и II групп.

Итак, численность трудовых ресурсов (T) определяется следующим образом:

$$T = P_{TP} - P_{ИНВ} + P_{ПЕН} + P_{МОЛ}$$

где P_{TP} – численность населения в трудоспособном возрасте;

$P_{ИНВ}$ – численность неработающего населения того же возраста, считающегося согласно установленным государством правовым нормам нетрудоспособным (инвалиды I-II групп и лица льготных пенсионных возрастов);

$P_{ПЕН}$ – работающие лица пенсионного возраста;

$P_{МОЛ}$ – работающие подростки до 16 лет.

Среднегодовая численность трудовых ресурсов за год (\bar{T})

$$\bar{T} = (T_H + T_K) / 2$$

Естественный прирост трудовых ресурсов (T_e):

$$T_e = P_B - P_{II}$$

где P_B – численность лиц, входящих в трудоспособный возраст, а также численность лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет, вовлекаемых для работы в общественном производстве;

P_{II} – численность лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста, а также численность лиц, умерших или получивших инвалидность в трудоспособном возрасте. Миграционный прирост трудовых ресурсов, а также относительные показатели динамики численности трудовых ресурсов (коэффициенты общего, естественного и механического прироста) определяются аналогично расчету подобных показателей для всего населения.

ЗАДАЧИ

Задача 2.1

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года – 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, – 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. человек.

Задача 2.2

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,2 млн. человек; работающие подростки – 0,1 млн. человек, работающие пенсионеры – 4,5 млн. человек.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 2.3

Исходные данные. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля трудовых ресурсов – 50%.

Постановка задачи. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 2.4

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс. человек.

Задача 2.5

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, - 30 тыс. человек; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, - 22 тыс. человек; число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек; механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 3 тыс. человек.

2.2 Миграция населения

Методические указания

Основные показатели миграции населения характеризуются: числом прибытий и выбытий, чистой и валовой миграцией, а также их отношением к численности населения.

Сальдо миграции (чистая миграция или миграционный прирост) населения (С):

$$C = M_i - M_j$$

где M_i — число прибывших (или прибытий);

M_j — число выбывших (или выбытий).

Брутто-миграция (валовая) населения (В):

$$B = M_i + M_j$$

Общий коэффициент миграции ($K_{\text{общ.}}$) (в промилле):

$$K_{\text{общ.}} = M / \bar{P} \cdot 1000$$

где M — число мигрантов (или миграций);

\bar{P} — средняя численность населения данного населенного пункта.

Коэффициент интенсивности выбытий (K_B) (в промилле):

$$K_B = M_j / \bar{P} \cdot 1000$$

Коэффициент интенсивности прибытий ($K_{пр}$) (в промилле):

$$K_{пр} = M_i / \bar{P} \cdot 1000$$

Коэффициент интенсивности оборота миграции (K_o) (в промилле):

$$K_o = B / \bar{P} \cdot 1000$$

Коэффициент интенсивности чистой миграции (результативность миграции) (K_p) (в промилле):

$$K_p = C / \bar{P} \cdot 1000$$

Коэффициент эффективности миграции (межрайонного обмена) ($K_э$) (в промилле):

$$K_э = C / B \cdot 1000 = (M_i - M_j) / (M_i + M_j) \cdot 1000$$

Задача 2.6

Исходные данные и постановка задачи. В области среднегодовая численность населения составляет 15 млн. чел. За год прибыло из других районов 0,9 млн. чел., убыло – 0,5 млн. чел.

Определить сальдо миграции, валовую миграцию, коэффициенты интенсивности миграции.

Задача 2.7

Исходные данные и постановка задачи. Из одной области в другую мигрировало 10 тыс. чел.; обратный поток составил 4 тыс. чел.

Определить коэффициент эффективности межрайонного обмена для области.

Задача 2.8

Исходные данные и постановка задачи. Среднегодовая численность населения города составляет 500 тыс. чел. За год прибыло 20 тыс. чел., сальдо миграции равно 121 тыс. чел.

Определить валовую миграцию и коэффициенты интенсивности выбытий и прибытий.

Задача 2.9

Исходные данные и постановка задачи. Валовая миграция населения в районе за год составила 250 тыс. чел. Коэффициент интенсивности чистой миграции – 50 промилле.

Определить среднегодовую численность населения района, если за год в район прибыло 150 тыс. чел.

Задача 2.10

Исходные данные и постановка задачи. В районном центре среднегодовая численность населения составляет 250 тыс. чел. За год в город прибыло 15 тыс. чел.; коэффициент интенсивности выбытий составил 40 промилле.

Определить сальдо миграции, брутто-миграцию и коэффициенты миграции.

Тема 3. Рынок труда и его регулирование

Методические указания

Характеристиками рынка труда являются предложение рабочей силы и спрос на нее, то есть незанятое в данный момент трудоспособное население, ищущее работу, и неукомплектованные рабочие места (вакансии), отражающие неудовлетворенную потребность народного хозяйства в кадрах.

Размеры текущего предложения рабочей силы на рынке труда количественно характеризует совокупность лиц, ищущих работу в данный момент (или данный период времени). Оно имеет три основные составляющие:

а) лица, не занятые трудовой деятельностью и ищущие работу, в состав которых входят:

- свободная рабочая сила (безработные);
- высвобожденные работники, которые не трудоустроены на своих предприятиях;

- незанятое население, вступающее на рынок труда (лица, достигшие трудоспособного возраста и предъявляющие спрос на рабочие места; лица, закончившие в данный период учебные заведения или выбывающие из учебных заведений до завершения полного курса обучения, нуждающиеся в трудоустройстве; лица, возобновляющие трудовую жизнь после длительного перерыва; лица, демобилизуемые из армии и др.);

- работники, уволенные с предприятий по причинам текучести;
- сальдо миграции трудовых ресурсов (разность между выбывшими и прибывшими на данную территорию);

б) лица, намеревающиеся сменить место работы:

в) лица, желающие трудиться в свободное от работы или учебы время.

Поскольку практически определить численность двух последних составляющих достаточно трудно, то в предлагаемых далее задачах текущее предложение на рынке труда сведено к его первой составляющей.

Текущий спрос на рабочую силу на рынке труда отражает дополнительную потребность действующих предприятий в кадрах и потребность в кадрах вновь вводимых предприятий в перспективном периоде. Он складывается из:

- вакансий, которые появляются в связи с вводом новых рабочих мест;
- вакансий, образуемых вследствие освобождения ранее занятых рабочих мест в случаях, когда это не связано с сокращением численности персонала.

Ситуация на рынке труда характеризуется *коэффициентом напряженности*, который определяется как отношение граждан, не занятых трудовой деятельностью, искавших работу через службу занятости, к числу вакантных должностей и свободных рабочих мест.

Основными элементами рынка труда являются:

- *открытый рынок труда* – все экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики;

- *скрытый рынок труда* – лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены (лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, лица, вынужденные работать неполное рабочее время и т. п.).

ЗАДАЧИ

Задача 3.1

Исходные данные и постановка задачи. Ситуация на рынке труда в характеризовалась следующими данными: численность экономически активного населения – 74 млн. человек; уровень фактической безработицы составил 7,7% экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы - 2,7%; число вакантных рабочих мест – 350 тыс.; 1,9 млн. человек находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 2 млн. человек были переведены на сокращенную рабочую неделю.

Оценить масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на рынке труда.

Задача 3.2

Исходные данные и постановка задачи. Население города составляет 800 тыс. чел.; в качестве безработных зарегистрированы 13 тыс. чел. В течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс. чел., из которых 15 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 5 тыс. ранее не работавших человек; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. чел.

Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

Задача 3.3

Исходные данные и постановка задачи. Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. чел., плановая численность на конец года – 480 тыс. чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. чел., из них 28 тыс. чел. трудоустроены на тех же предприятиях. Определить дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

Задача 3.4

Исходные данные и постановка задачи. Определить, как изменятся спрос, предложение, потенциальное трудоустройство, недостаток и избыток рабочих в машиностроительной промышленности города вследствие действия заказа на дополнительное производство машиностроительной продукции, рассчитанного на использование 1 тыс. чел. дополнительно, если первоначальный спрос и предложение на рабочих составляли, соответственно, 10 тыс. и 5 тыс. чел., из которых 2 тыс. чел. были трудоустроены.

Задача 3.5

Исходные данные и постановка задачи. Определить перспективную численность трудоспособного населения города, нуждающегося в рабочих местах, при условии, что численность трудовых ресурсов составляет 500 тыс. чел. Из них: женщин, ухаживающих за малолетними детьми – 5 тыс. чел.; многодетных матерей – 0,5 тыс.; лиц, находящихся в состоянии перемены работы, - 5 тыс.; военнослужащих – 3 тыс.; лиц, нуждающихся в обучении с отрывом от производства, - 1,5 тыс. человек.

Задача 3.6

Исходные данные и постановка задачи. Определить дополнительный спрос (ДС) на трудовые ресурсы в течение года и общий годовой спрос (ГС) на кадры по отраслям и в целом по хозяйству, если отраслевая структура занятости в хозяйстве города характеризуется следующими данными (тыс. чел.):

Отрасли	Ч _н	С _н	В	П	Ч _к
Промышленность	170	21,7	25	10	160
Строительство	70	11,3	10	3	65
Транспорт	30	5	6	-	25
Сфера услуг	125	6,5	3	2	130
Прочие	5	1,5	-	-	7
Итого	400	46	44	15	387

Условные обозначения:

Ч_н – численность на начало года;

С_н – спрос на начало года;

В – количество высвобожденных в течение года, план;

П – из числа высвобожденных трудоустроено на тех же предприятиях, план;

Ч_к – численность на конец года, план.

Тема 4. Социально-трудовые отношения занятости

Методические указания

Ситуация на рынке труда оценивается не только через абсолютную численность занятых и безработных, но и через уровень безработицы и уровень занятости, которые определяются как удельный вес соответствующей категории рабочей силы в численности экономически активного населения на начало (конец) периода. При этом принято отличать фактическую безработицу, рассчитанную по методологии МОТ (Международная организация труда) на основе выборочных обследований, от официально зарегистрированной в органах государственной службы занятости.

Фактический уровень безработицы (в %) выражается следующим образом:

$$УБ_{\phi} = B_{\phi} / Э_{a} \cdot 100$$

где B_{ϕ} – численность безработных, определенная по методологии МОТ на основании выборочных обследований населения;

$Э_{a}$ – численность экономически активного населения.

Уровень официально зарегистрированной безработицы (в %) определяется по формуле:

$$УБ_p = B_p / Э_a \cdot 100$$

где B_p – численность незанятых, официально зарегистрированных в органах службы занятости в качестве ищущих работу, а также признанных безработными.

При отсутствии величины численности экономически активного населения она может рассчитываться следующим образом:

$$Э_a = З + Б$$

где $З$ – списочная численность занятых в народном хозяйстве или регионе;

$Б$ – численность безработных, рассчитанная по методологии МОТ (B_ϕ), либо численность незанятых, зарегистрированных в органах службы занятости в качестве ищущих работу (B_p).

Уровень занятости экономически активного населения (в %) составит:

$$УЗ = З / Э_a \cdot 100$$

Уровень занятости трудовых ресурсов (в %) равен:

$$УЗ_T = З / T \cdot 100$$

ЗАДАЧИ

Задача 4.1

Исходные данные. В XXXX г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе население в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростки – 4,7 млн. человек. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся – 5,6 млн. человек; военнослужащие – 2,4 млн. человек; незанятые трудоспособные граждане в

трудоспособном возрасте – 8,5 млн. человек; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. человек.

Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 4.2

Исходные данные. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. человек; численность безработных – 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи, а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 4.3

Исходные данные. Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы – 5%, фактический уровень безработицы – 9%.

Постановка задачи. Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

Задача 4.4

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Естественный уровень безработицы составил в пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

Постановка задачи:

а) Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

б) Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

в) Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84889	95453
Из них занятые	80796	87524

Задача 4.5

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).
Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	80500	95000
Из них занятые	4800	7000

Задача 4.6

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн. человек) 0,05 млн. человек прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

Задача 4.7

Исходные данные и постановка задачи. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на

начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года – 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

Задача 4.8

Исходные данные. Численность занятых – 90 млн. человек, численность безработных – 10 млн. человек. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи. Определите 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

Задача 4.9

Исходные данные. В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. руб.). В 1-м году экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%.

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
1-й	3000	3000
2-й	3800	3705
3-й	4125	3712,5

Постановка задачи. Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы во 2-м и 3-м годах.

Задача 4.10

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы – 3,5%.

Тема 5. Организация и нормирование труда

Методические указания

На предприятиях применяют различные виды норм труда. Самые распространенные из них:

а) *нормы времени*, которые определяют количество рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или для выполнения определенного объема работ;

$$H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$$

где $H_{вр}$ – норма времени,

$T_{пз}$ – подготовительно-заключительное время,

$T_{оп}$ – оперативное время, $T_{оп} = T_{ос} + T_{вс}$,

$T_{ос}$ – основное время,

$T_{вс}$ – вспомогательное время,

$T_{орм}$ – время на обслуживание рабочего места,

$T_{отл}$ – время на отдых и личные надобности,

$T_{пт}$ – перерывы.

Норма штучного времени:

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{орм} + T_{отл} + T_{пт}$$

Следовательно, норма времени состоит из двух основных частей: нормы подготовительно-заключительного времени и нормы штучного времени.

Для ручных и машинно-ручных работ, где время на обслуживание рабочего места, а также отдых и личные надобности нормируется в процентах от оперативного времени, формула нормы штучного времени принимает следующий вид:

$$T_{шт} = T_{оп}(1 + K/100),$$

где K – время на обслуживание рабочего места, отдыха и личные надобности, в % от оперативного времени.

На предприятиях часто необходимо знать полные затраты времени на производство продукции или выполнение операции, т.е. калькуляцию всех

затрат. С этой целью определяют штучно-калькуляционное время, в которое кроме штучного входит часть подготовительно-заключительного времени, приходящаяся на единицу продукции. Это наиболее точная и полная норма времени. Она рассчитывается по формуле:

$$T_{шт.к} = T_{шт} + T_{пз}/n,$$

где n – количество изделий в партии.

Норму времени на изготовление всей партии изделий или выполнение всего задания определяют следующим образом:

$$T_{парт} = T_{пз} + T_{шт} * n \text{ или } T_{парт} = T_{шт.к} * n,$$

где $T_{парт}$ – время на изготовление партии изделий

б) *нормы выработки*, которые определяют количество продукции или объем работы, которые должны быть выполнены за единицу рабочего времени. Нормы выработки измеряются в натуральных единицах (штуках, метрах и т.д.) и выражают необходимый результат деятельности работников;

$$H_{выр} = T_{см} / H_{вр},$$

где $H_{выр}$ – норма выработки,

$T_{см}$ – сменный фонд рабочего времени,

$H_{вр}$ – установленная норма времени на единицу изделия.

В тех производствах, где подготовительно-заключительное время, время на обслуживание рабочего места, на личные надобности и отдых нормируются на смену, норма выработки рассчитывается по таким формулам:

$$H_{выр} = (T_{см} - T_{пз}) / T_{шт},$$

$$H_{выр} = (T_{см} - (T_{пз} + T_{орм} + T_{отл})) / T_{оп}$$

Между нормой времени и нормой выработки существует обратная зависимость, т.е. с уменьшением нормы времени норма выработки увеличивается. Однако изменяются эти величины не в одинаковой мере: норма выработки увеличивается в большей степени, чем уменьшается норма времени.

в) *нормированное задание*, которое определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или

группой (бригадой, звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). В отличие от нормы выработки, нормированное задание можно устанавливать не только в натуральных единицах, но и в нормо-часах, нормо-рублях;

г) *нормы обслуживания*, которые определяют количество единиц оборудования, рабочих мест, квадратных метров площади и т.д., которые обслуживаются одним рабочим или бригадой;

д) *нормы численности рабочих*, по которым устанавливают количество рабочих той или иной категории, необходимое для выполнения определенного объема работ;

е) *нормы управляемости* (количества подчиненных) определяют количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю.

ЗАДАЧИ

Задача 5.1

Рассчитайте величину нормы штучного, штучно-калькуляционного времени ($T_{шк}$) и норму выработки в смену (H_s) в условиях серийного типа производства, если оперативное время $T_{оп} = 12$ мин., норматив времени на отдых $T_{отд} = 4\%$ от оперативного времени, а норматив времени обслуживания рабочего места $T_{об} = 6\%$. Подготовительно-заключительное время $T_{пз} = 20$ мин. Количество деталей в партии $n = 4$ шт.

Задача 5.2

Рассчитайте норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки в смену по следующим данным: машинное время $T_m = 8$ мин, вспомогательное время $T_e = 4$ мин, время обслуживания $T_{об} = 5\%$ от оперативного времени, время на отдых $T_{отд} = 4\%$ от оперативного времени. Подготовительно-заключительное время $T_{пз} = 12$ мин. Количество деталей в партии 40 шт. Производство серийное.

Задача 5.3

Определите уровень выполнения норм выработки токарем, если он сдал ОТК за месяц 40 шт. ступенчатых валиков ($T_{ш} = 3$ чел.-ч) и 30 втулок ($T_{ш} = 2,5$ чел.-ч). Отработано 23 смены по 8 часов.

Задача 5.4

Определите среднее выполнение норм по цеху, если 20 рабочих выполняли нормы на 85%; 26 на 95%; 40 – на 105; 60 – на 112; 30 – на 125 и 12 – на 140%.

Задача 5.5

Определить норму штучно-калькуляционного времени, если основное время – 6 мин, вспомогательное – 3 мин., время на обслуживание рабочего места – 4 % от оперативного, время на отдых – 5 % от оперативного, подготовительно-заключительное время – 40 мин в смену, продолжительность смены – 480 мин.

Задача 5.6

Определить норму времени на партию деталей, если: основное время – 5 мин, вспомогательное – 2,6 мин, время на обслуживание рабочего места – 0,15 мин, на отдых работника – 0,22 мин, подготовительно-заключительное время на единицу продукции – 0,5 мин., количество деталей в партии – 90 шт.

Задача 5.7

Определить процент выполнения норм выработки, если работник в течение месяца изготовил:

- 1) деталей «А» - 120 шт., при норме времени 1,2 н-ч./деталь;
- 2) деталей «В» - 30 шт., при норме времени 2,3 н-ч/деталь;
- 3) деталей «С» - 11 шт., при норме времени 0,7 н-ч/деталь.

При этом было отработано 23 рабочих дня, продолжительность смены 8 часов.

Тема 6. Производительность и эффективность труда

Методические указания

Производительность труда – обобщающий показатель эффективности работы предприятия. Основная цель анализа производительности труда – выявление резервов ее роста и резервов повышения эффективности производства.

В процессе анализа выясняют:

- темпы роста производительности труда;
- степень выполнения внутрипроизводственного плана по росту производительности труда;
- степень воздействия на производительность труда различных факторов;
- влияние производительности труда на объем выпущенной продукции.

Анализ показателей производительности труда направлен на выявление внутрипроизводственных резервов.

Основные задачи анализа показателей производительности труда:

- установление причин отклонения фактических показателей производительности труда от плановых и базисных;
- определение степени влияния каждого фактора, вызвавшего те или иные отклонения, на увеличение (снижение) прибыли;
- установление фактической эффективности выполненных организационных и технических мероприятий;
- выявление неиспользованных возможностей сокращения численности работников и затрат труда;
- оценка состояния производительности труда в целом по предприятию и по его подразделениям;
- разработка организационно-технических мероприятий по использованию выявленных резервов для увеличения прибыли предприятия и

определение их экономической эффективности;

– выбор оптимального задания по росту производительности труда, позволяющего на данном этапе получить максимальную прибыль.

Основным резервом производства является снижение трудоемкости продукции. Изменение трудоемкости продукции оказывает влияние на среднечасовую выработку: при снижении трудоемкости она повышается и наоборот.

Показатель среднечасовой выработки находится в обратной зависимости от трудоемкости продукции. Эту зависимость учитывают при выявлении влияния трудоемкости на производительность труда, потому что оба показателя производительности труда – трудоемкость и выработка – зависят от одних и тех же факторов.

Анализ динамики трудоемкости позволяет выявлять резервы повышения производительности труда в целом по предприятию, технологическим этапам производства и отдельным видам продукции.

При анализе определяется:

- за счет каких факторов изменяется трудоемкость продукции;
- как это изменение повлияло на рост выработки продукции.

Процент изменения производительности труда не совпадает с процентом изменения трудоемкости: первый всегда больше второго. При анализе используется формула:

$$\Delta ПТ = \frac{T_p \cdot 100}{100 - T_p},$$

где $\Delta ПТ$ – рост производительности труда, %;

T_p – снижение трудоемкости, %.

Изменение уровня и динамики фактической и удельной трудоемкости определяется способом сравнения по формулам

$$\pm \Delta T_p = T_{pf} - T_{пл(баз)},$$

$$\pm \Delta T_p = \frac{T_{pф}}{T_{пл(баз)}} \cdot 100 - 100,$$

где $\pm \Delta T_p$ – изменение уровня и динамики трудоемкости;

$T_{pф}$ – фактическая трудоемкость;

$T_{пл(баз)}$ – плановая или базисная трудоемкость.

Влияние выполнения норм и снижения трудоемкости на выработку определяется по формуле

$$I_{Выр\ час(\phi)} = \frac{I_{вн(\phi)}}{I_{тр(\phi)}} \cdot 100 - 100,$$

где $I_{Выр\ час(\phi)}$ – индекс фактической выработки;

$I_{вн(\phi)}$ – индекс выполнения норм фактический;

$I_{тр(\phi)}$ – индекс снижения трудоемкости.

Анализ трудоемкости производится с использованием ее структуры, учитывается технологическая трудоемкость, трудоемкость обслуживания, производственная трудоемкость, трудоемкость управления и полная трудоемкость.

ЗАДАЧИ

Задача 6.1

5 рабочих за 10 часов изготовили 50 единиц продукции. Определить норму времени, затраты труда, трудоемкость и производительность труда (выработку).

Задача 6.2

Определить, как изменится трудоемкость при увеличении и уменьшении выработки на 3 %

Задача 6.3

Нормативная трудоемкость изделия 500 нормо-часов, фактические затраты труда составили 420 ч. Планом внедрения организационно-технических

мероприятий предусматривается снижение нормативной трудоемкости до 440ч (при планируемом выполнении норм 110%). Определите, на сколько процентов повысится производительность труда при производстве данного изделия, как изменится уровень выполнения норм.

Задача 6.4

Бригада из 24 человек отработала в течение месяца 23 рабочих дня и выпустила 10 тыс. изделий. Нормы выработки были при этом выполнены на 120%. В следующем месяце предполагается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 5%. Определите, какая была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в истекшем месяце, сколько изделий будет выпущено в следующем месяце и каковы при этом окажутся плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов.

Задача 6.5

В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 120%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 15% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 6%. Определите, какой должна быть численность работающих на предприятии в планируемом периоде.

Тема 8. Политика доходов и оплата труда

Методические указания

Заработная плата – это величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объема работ или исполнение своих служебных обязанностей в течение некоторого времени.

Существует две основные формы оплаты труда. Оплата устанавливается или в зависимости от времени, на протяжении которого предприятие использовало рабочую силу, либо в соответствии с объемом выполненных работ. В первом случае оплата называется повременной, во втором случае – сдельной.

Повременная форма оплаты труда включает две системы:

1. Простую повременную:

$$З = T \cdot t,$$

где T – тарифная ставка (часовая или дневная);

t – количество отработанного времени (дней, часов);

2. Повременно-премиальную:

$$З = T \cdot t(1 + p / 100),$$

где p – размер премии, %, к тарифной ставке.

Сдельная форма оплаты труда имеет следующие системы:

1. Прямая сдельная:

$$З = P \cdot V_{\phi},$$

где P – расценка, часть заработной платы, приходящаяся на единицу продукции;

V_{ϕ} – объем произведенной продукции.

2. Сдельно-премиальная:

$$З = P \cdot V_{\phi} + П,$$

где $П$ – премия.

3. Сдельно-прогрессивная. При этой системе оплаты труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – по повышенным:

$$З = P_o \cdot B_{нл} + (B_{ф} - B_{нл}) \cdot P_n,$$

где P_o – основная расценка;

$B_{нл}$ – выпуск в пределах нормы;

P_n – повышенная расценка:

$$P_n = P_o \cdot \kappa,$$

где κ – повышающий коэффициент.

4. Косвенная сдельная.

5. Аккордная.

6. Коллективная сдельная.

ЗАДАЧИ

Задача 8.1

Часовая тарифная ставка рабочего – 94,5 грн. Норма выработки – 170 деталей в месяц. Фактически обработано 240 деталей в течение месяца. Рабочий отработал за месяц 23 дня по 8 часов. Определить сдельный заработок работника при сдельно-прогрессивной оплате труда. Вариант шкалы приведен в таблице.

Уровень выполнения норм выработки (%)	Расценка за выполнение операции (в % к расценке, принятой за исходную)
до 115%	100%
до 120%	110%
до 135%	120%
свыше 135%	130%

Задача 8.2

Подсобный рабочий обслуживает троих основных рабочих. Его часовая тарифная ставка составляет 120 руб. при 8-часовом рабочем дне. Сменная норма выработки каждого из основных рабочих составляет 50 ед./смену, а

фактическое выполнение этой нормы за смену составило: первым работником – 98,5 %, вторым – 118,4 %, третьим – 110 %. Определить фактический дневной заработок подсобника.

Задача 8.3

Месячный оклад экономиста 15300 руб. при продолжительности рабочего дня 8,2 часа. По графику им должно быть отработано 22 дня, один из которых праздничный, который не приходится на выходной, а фактически ему был выдан больничный лист на 4 дня, один из которых предпраздничный. Из фонда материального стимулирования экономисту начислена премия в размере 20 % фактического заработка. Вычислить месячную заработную плату экономиста.

Задача 8.4

Бригада состоит из 5 рабочих. Месячный бригадный заработок составил 10000 руб., при этом рабочий 1-го разряда отработал 148 н-ч, 2-го разряда – 136 н-ч, 4-го разряда – 150 н-ч, и два рабочих 3-го разряда – по 160 н-ч каждый. Рабочие 3-го разряда работают во вредных условиях. Рассчитать месячный заработок каждого члена бригады.

Задача 8.5

Рассчитать средний тарифный коэффициент и средний тарифный разряд рабочих в цехе, если в нем трудится 370 рабочих, из которых 10 % - 1-го разряда, 10 % - 2-го разряда, 20 % - 3-го разряда, 30 % - 4-го разряда, 30 % - 6-го разряда.

Разряд рабочих	I	II	III	IV	V	VI
Тарифный коэффициент	1	1,08	1,23	1,35	1,53	1,78

Тема 9. Анализ в сфере труда

Методические указания

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. С вопросом обеспечения рабочей силой тесно связан вопрос закрепления кадров на предприятии. При этом изучают общие показатели приема и увольнения рабочих и служащих, рассчитывают коэффициенты оборота, сменяемости и текучести кадров. Последний показатель заслуживает наибольшего внимания, поскольку считается, что он олицетворяет избыточный оборот рабочей силы. Чрезмерным считают увольнение за нарушение трудовой дисциплины, в случае несоответствия квалификации, по собственному желанию, а также самовольное оставление работы без уважительных причин.

1) Коэффициент оборота по приему:

$$K_{np} = \frac{\text{Количество принятых на работу}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}.$$

2) Коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{в} = \frac{\text{Количество уволенных работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}.$$

3) Коэффициент текучести кадров:

$$K_{тек.} = \frac{\text{Количество уволенных без уважительных причин}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}.$$

4) Коэффициент постоянства состава кадров:

$$K_{см.} = \frac{\text{Количество проработавших в течение всего года}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}.$$

Анализ использования рабочего времени. Количественной характеристикой использования рабочей силы являются показатели продолжительности рабочего времени. Сейчас законодательно установлена пятидневная рабочая неделя (40 рабочих часов).

Использование рабочего времени рабочих обычно анализируется с помощью таких двух показателей, как среднее количество дней, отработанных рабочим за отчетный период (месяц, квартал, год), и средняя

продолжительность рабочего дня (смены). Эти показатели можно вычислить на основании данных отчета предприятия по труду.

Первый показатель, характеризующий продолжительность рабочего периода в днях (явочные дни), зависит от таких факторов, как:

- количество выходных и праздничных дней;
- количество дней очередного отпуска;
- другие виды отпусков, предусмотренных законодательством;
- количество дней нетрудоспособности;
- неявка на работу с разрешения администрации;
- прогулы;
- другие.

Продолжительность рабочего дня (смены) рабочего определяют следующие факторы:

- величина нормативной рабочей недели;
- время простоя в течение дня, зафиксированное в учете;
- время на сверхурочные работы (увеличивает величину показателя);
- время других сокращений рабочего дня, предусмотренных законодательством (для подростков, кормящих матерей и т.д.).

При анализе находят отклонения этих показателей от плана, а также сравнивают их с аналогичными показателями за прошлые периоды, устанавливают конкретные причины возможных отклонений. При этом следует обратить особое внимание на величину зафиксированных в учете непроизводительных потерь рабочего времени, обусловленных следующими факторами: неявка на работу с разрешения администрации; прогулы, внутрисменные и круглосуточные простои, зафиксированные в учете; учтенный брак продукции.

Кроме этого, особое внимание следует обратить на то, что на предприятии могут быть неучтенные потери рабочего времени по причинам: отсутствия на рабочем месте сырья, материалов, инструмента и других

ресурсов; низкой трудовой дисциплины, неучтенной непроизводительной работы и т.п.

Вследствие неучтенных простоев и потерь завышается фактически отработанное время, ведь приведенные в отчетности показатели времени работы определяются как разница между общим количеством явочных дней или часов и учтенными простоями.

По результатам анализа необходимо разработать мероприятия, направленные на сокращение потерь рабочего времени и связанные с ним непроизводительные выплаты заработной платы. При этом особое внимание следует обратить на улучшение учета внутрисменных потерь рабочего времени.

Пример решения задачи.

Использование трудовых ресурсов предприятия

Показатель	Прошлый год	Отчетный год		Отклонение	
		план	факт	от прошлого года	от плана
Среднегодовая численность работников	160	160	165	+ 5	+ 5
Отработано за год одним работником:					
дней	220	220	210	- 10	- 10
часов	1727	1749	1638	- 89	- 111
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,85	7,95	7,8	- 0,05	- 0,15
Фонд рабочего времени, человеко-часов,	276 320	279 840	270 270	- 6050	- 9570
в т.ч. сверхурочное отработанное время	1630	-	1485	- 145	+ 1485

Фонд рабочего времени зависит:

- от среднесписочной численности рабочих (Ч);
- количества отработанных одним рабочим дней (Д)
- средней продолжительности рабочего дня (Тд).

$$\Phi P B = Ч \times Д \times T_{\partial}$$

Влияние факторов на фонд рабочего времени установлено способом абсолютных разниц:

1 Абсолютное изменение численности персонала

$$\Delta\PhiРВч = (Ч_ф - Ч_{нл}) \times Д_{нл} \times T_{д.нл} = (165 - 160) \times 220 \times 7,95 = + 8745 \text{ чел.-ч}$$

2 Изменение средней продолжительности рабочего периода в днях

$$\Delta\PhiРВд = Ч_ф \times (Д_ф - Д_{нл}) \times T_{д.нл} = 165 \times (210 - 220) \times 7,95 = - 13\ 118 \text{ чел.-ч}$$

3 Изменение средней продолжительности рабочего дня (смены)

$$\Delta\PhiРВт = Ч_ф \times Д_ф \times (T_{д.ф} - T_{д.нл}) = 165 \times 210 \times (7,8 - 7,95) = - 5197 \text{ чел.-ч}$$

всего: - 9570 чел.-ч

Вывод:

Приведенные данные свидетельствуют, что на предприятии имеет место нерациональное использование трудовых ресурсов, а именно:

1) сверхнормативные потери рабочего времени составили на одного рабочего - 10 дней, на всех - 1650 дней или 13 118 часов;

2) внутрисменные потери рабочего времени за один день - 0,15 часа, а за все отработанные дни всеми рабочими - 5197 часов;

3) общие потери рабочего времени составили 18315 часов = (1638 - 1749) x 165. В действительности они еще больше, поскольку ФРЧ содержит сверхурочно отработанное время (1485 часов). С его учетом общие потери рабочего времени составляют 19800 часов или 7,3% ФРЧ.

Анализ производительности труда. Производительность труда определяется как в натуральном, так и в стоимостном выражениях. Натуральные измерители используют там, где производят один вид продукции или несколько очень похожих изделий. Денежный измеритель имеет более универсальный характер и может быть использован на любом предприятии, в отрасли.

Анализ начинают с оценки выполнения плана по выработке на одного работника в стоимостном выражении. Затем сравнивают показатель отчетного периода (год, квартал, месяц) с показателями за прошлый период, с

показателями родственных предприятий.

От этого общего показателя производительности труда следует перейти к более детализированным показателям, таким как выработка одного рабочего, выработка одного основного рабочего и т.п.

На следующем этапе проводят анализ основных факторов, которые влияли на общий показатель производительности труда. Решающим фактором является выработка одного рабочего, который, в свою очередь, зависит от факторов:

- 1) использования рабочего времени;
- 2) среднечасовой выработки одного рабочего.

Завершают анализ подсчетом резервов роста производительности труда и обработкой мероприятий по их реализации.

Пример решения задачи.

Влияние трудовых факторов на выполнение производственной программы

Показатель	по плану	по отчету	Абс. отклонение	Процент выполнения плана
1. Объем товарной продукции за месяц, Q , тыс. ден.ед.	1320	1323	+3	100,2
2. Среднесписочная численность работников, $Ч$	150	140	-10	93,33
3. Отработано работниками за месяц, чел.-дней, $ЧД$	33000	29400	-3600	89,09
4. Отработано работниками за месяц, чел.-часов, $ЧЧ$	264000	220500	-43500	83,52
Расчетные показатели				
5. Количество отработанных дней одним работником, $Д$ (стр.3/стр.2)	220	210	-10	95,45
6. Продолжительность рабочего дня, t (стр.4/стр.3)	8	7,5	-0,5	93,75
7. Среднее количество часов, отработанных одним работником, $Ч$ (стр. 4/стр.2)	1760	1575	-185	89,49
8. Среднегодовая выработка одного работника, $В$ (стр.1/стр.2)	8800	9450	+650	107,39
9. Среднедневная выработка одного работника, $в$ (стр.1/стр.4)	5	6	+1	120,0

Объем товарной продукции зависит:

- от среднесписочной численности работников ($Ч$);
- количества отработанных дней одним работником, ($Д$);
- продолжительности рабочего дня, (t);
- среднедневной выработки одного работника, (e):

$$Q = Ч \times Д \times t \times e$$

На основании данных таблицы сделаем расчет влияния факторов на объем товарной продукции способом абсолютных разниц:

1) изменение численности работников:

$$\Delta Q_Ч = \Delta Ч \times Д_0 \times t_0 \times e_0 = (-10) \cdot 220 \cdot 8 \cdot 5 = -88000 \text{ ден. ед.};$$

2) изменение отработанных одним работником дней за год:

$$\Delta Q_Д = Ч_1 \times \Delta Д \times t_0 \times e_0 = (-10) \cdot 140 \cdot 8 \cdot 5 = -56000 \text{ ден. ед.};$$

3) изменение продолжительности рабочего дня:

$$\Delta Q_t = Ч_1 \times Д_1 \times \Delta t \times e_0 = (-0,5) \cdot 140 \cdot 210 \cdot 5 = -73500 \text{ ден. ед.};$$

4) изменение среднечасовой выработки одного работника:

$$\Delta Q_e = Ч_1 \times Д_1 \times t_1 \times \Delta e = (+1) \cdot 140 \cdot 210 \cdot 7,5 = +220500 \text{ ден. ед.}$$

Данный расчет говорит о том, что три фактора являются негативными и только один, последний, оказывает позитивное влияние. Он наиболее влиятельный и перекрывает негативное влияние первых трех факторов, которые формально можно рассматривать как резервы производства. Однако уменьшение численности работников при обеспечении необходимых объемов производства всегда рассматривают как позитивное явление. Поэтому резервы производства, исходя их расчетов, составляют 129, 5 тыс. ден. ед. (56+73,5).

ЗАДАЧИ

Задача 9.1

Рассчитайте влияние трудовых факторов на выполнение производственной программы по данным таблицы. Какие резервы роста объема производства можно определить?

Показатель	по плану	по отчету
10. Объем товарной продукции за месяц, тыс. ден.ед.	528	571,9
11. Среднесписочная численность работников	100	94
12. Отработано работниками за месяц, чел.-дней	2200	2021
13. Отработано работниками за месяц, чел.-часов	17600	16340

Задача 9.2

Рассчитайте влияние трудовых факторов на выполнение производственной программы по данным таблицы. Какие резервы роста объема производства можно определить?

Показатель	по плану	по отчету
1. Объем товарной продукции за месяц, тыс. ден.ед.	195	196,8
2. Среднесписочная численность работников	250	200
3. Отработано работниками за месяц, чел.-дней	4875	4000
4. Отработано работниками за месяц, чел.-часов	39000	32800

Задача 9.3

Рассчитайте влияние трудовых факторов на выполнение производственной программы по данным таблицы. Какие резервы роста объема производства можно определить?

Показатель	по плану	по отчету
1. Объем товарной продукции за месяц, тыс. ден.ед.	403,2	412,5
2. Среднесписочная численность работников	240	200
3. Отработано работниками за месяц, чел.-дней	5040	4400
4. Отработано работниками за месяц, чел.-часов	40320	33000

Задача 9.4

Рассчитайте влияние трудовых факторов на выполнение производственной программы по данным таблицы. Какие резервы роста объема производства можно определить?

Показатель	по плану	по отчету
1. Объем товарной продукции за месяц, тыс. ден.ед.	12400	15400
2. Среднесписочная численность работников	80	100
3. Отработано работниками за месяц, чел.-дней	1600	1900
4. Отработано работниками за месяц, чел.-часов	12400	14720

Задача 9.5

Рассчитайте влияние трудовых факторов на выполнение производственной программы по данным таблицы. Какие резервы роста объема производства можно определить?

Показатель	по плану	по отчету
1. Объем товарной продукции за месяц, тыс. ден.ед.	19000	19750
2. Среднесписочная численность работников	250	200
3. Отработано работниками за месяц, чел.-дней	4875	4000
4. Отработано работниками за месяц, чел.-часов	39000	32800

6. КЕЙС. ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕТОДОМ ГРЕЙДОВ

(Тема 8. Политика доходов и оплата труда)

6.1 Структура и содержание практического занятия

Структура и содержание практического занятия по теме «Политика доходов и оплата труда» приведена в табл. 6.1

Таблица 6.1

Структура и содержание занятия

№ этапа	Наименование этапа	Содержание	Время (мин)
1	Организационные вопросы	Подготовка техники Отметка присутствующих Проверка готовности студентов	3-5
2	Вводная часть	Объяснение структуры занятия Объяснение сущности работы Объяснение формы и структуры отчета	5-7
3	Кейс-ситуация	Формулирование ситуации	5-7
4	Выполнение задания по ситуации	Составление письменного отчета по заданной схеме	26-32
5	Перемена	-	5
6	Выполнение задания по ситуации	Составление письменного отчета по заданной схеме	40-42
7	Заключительная часть	Сдача отчетов	3-5

Для проведения занятия необходимо следующее оборудование:

- техническое:
 - учебная аудитория, проектор;
- информационное:
 - методические указания, содержащие задания по ситуации.

6.2 Методика решения кейс-ситуации

Внедрение системы грейдинга дает возможность четкого и аргументированного ответа работнику о его заработной плате.

Грейды – работы равной ценности или аналогичного содержания, сгруппированные с целью администрирования оплаты труда. В отличие от

тарифных разрядов, грейды – понятие более широкое, включающее помимо собственно оплаты труда, оценку возможных и необходимых льгот, обучения, продвижения по карьерной лестнице работников и т. д.

Построение системы грейдов включает следующие этапы:

- 1) создание рабочей группы;
- 2) формирование грейдов;
- 3) назначение окладов;
- 4) определение видов стимулирования работников;
- 5) автоматизация и апробация разработанной СОТ;
- 6) внедрение новой СОТ.

1) Создание рабочей группы

Поскольку услуги консалтинговых фирм достаточно дороги, то часто организации сами решают проблему создания новой системы оплаты труда.

В этом случае рабочая группа должна обязательно включать:

- представителя администрации;
- специалиста службы персонала;
- специалиста по начислению зарплаты данной организации;
- представителей всех структурных подразделений;
- специалиста по автоматизации СОТ.

Количество специалистов, входящий в рабочую группу, варьируется относительно размеров и специфики организации. Также при сложном структурном построении организации в рабочую группу входят юристы.

2) Формирование грейдов

Формирование грейдов включает следующие этапы:

- А) оценка работ (профессий, должностей);
- Б) построение грейдов;
- В) определение «точки отсчета» в системе грейдов для формирования оплаты труда.

А) Оценка работ (профессий, должностей).

Оценка работ/должностей/профессий (job evaluation) – это административная процедура по установлению ценности работ для компании.

Существует много способов оценки работ, но почти все они являются производными от шести основных методов, которые можно разделить на две группы:

- количественные;
- качественные.

Результатом оценки этапа работ (профессий, должностей) является их иерархия с возможной численной оценкой важности каждой работы для организации.

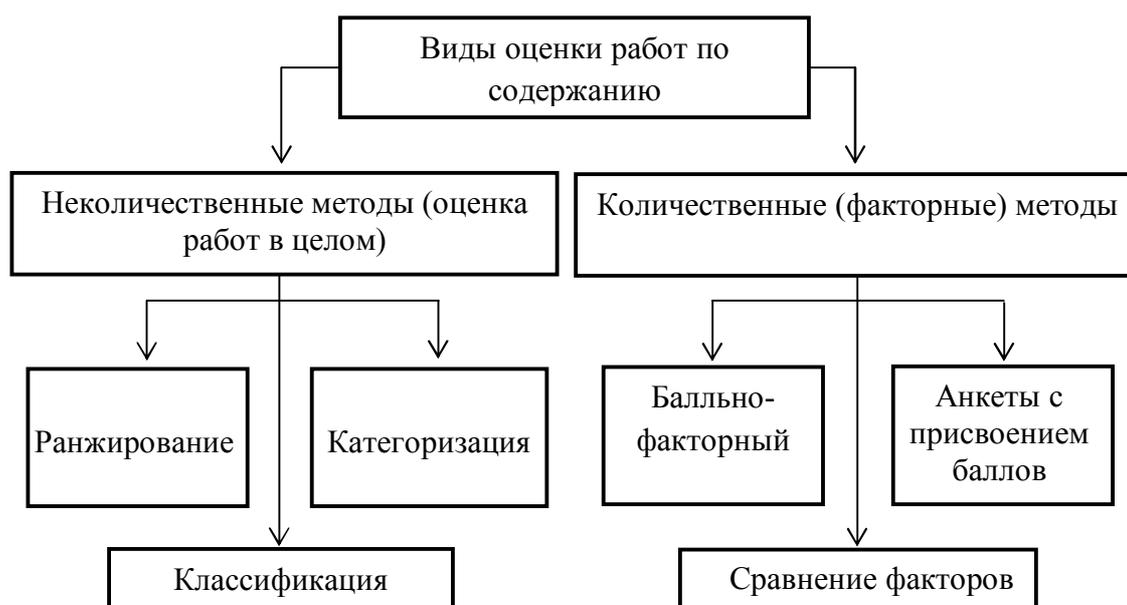


Рис. 6.1. Методы оценки работ

Б) Построение грейдов

При наличии количественной (балльной) оценки работ (профессий, должностей) их распределение по группам – грейдам – может проводиться тремя способами:

- *Графический способ.* Часто используется при большом количестве оцениваемых работ. Здесь наряду с балльной оценкой для каждой работы необходимо определить существующий уровень средней заработной платы. Строится график гармонизации, где координатой «х» выступает балл той или иной работы, а координатой «у» – средняя заработная плата. Затем для оценки разброса и отклонений вычерчивается кривая тренда. Если заработная плата соответствует иерархии работ, то все точки должны оказаться на кривой тренда. Формирование грейдов проводится группировкой расположенных рядом точек (работ).

- *Способ равных диапазонов.* Здесь грейды формируются за счет деления разницы максимального и минимального количества баллов на равные диапазоны, число которых определено заранее.

- *Способ прибавочных коэффициентов.* За точку отсчета принимается работа (профессия, должность) с минимальным количеством баллов. Назначается процентный коэффициент, который последовательно прибавляется к верхней границе каждого интервала. Например, назначенный процентный коэффициент – 20%. Расчет границ грейдов проводится следующим образом: 80 баллов (первая оцененная должность) + 20% = 96 баллов, – значит, следующий грейд начинается с 97 баллов и т. д.

- *Способ кластеров профессий.* Здесь грейды формируются на основе кластеров профессий, сгруппированных по сложности работы, где должности получили примерно одинаковое количество баллов. Например, кластер «Обслуживающий персонал» объединяет уборщиков, дворников, сторожей; «Вспомогательный персонал» – секретарей, курьеров и т. д. В этом случае грейды формируются с неодинаковыми интервалами баллов.

В) Определение «точки отсчета» в системе грейдов для формирования оплаты труда

В качестве «точки отсчета» для формирования оплаты труда в отличие от традиционного подхода, когда вначале рассчитывается минимальная тарифная ставка по первому, самому низшему разряду, выбирается группа, которая включает в себя «эталонную» работу (профессию, должность) и / или самые массовые профессии, зарплату которых удобнее других сравнивать с рыночной. За «эталонную» работу (профессию, должность) принимается наиболее значимая работа для данной конкретной организации.

3) Назначение окладов

Назначение оклада по группе работ (профессий, должностей), принятой за «точку отсчета», проводится на основе анализа соответствующей средней заработной платы на предприятиях – конкурентах и в целом по региону. Эта цифра принимается за 100%.

Оклады по нижестоящим и вышестоящим грейдам назначаются либо аналогично – на основе анализа рынка, либо в процентном отношении от основного грейда. В первом случае в каждом грейде выделяется своя «эталонная» работа (профессия, должность), среднерыночная заработная плата, по которой берется за основу. При этом необходимо учитывать ограничения по минимальному размеру оплаты труда.

Далее необходимо определить диапазоны оплаты внутри грейдов, величина которых напрямую зависит от неоднородности качества персонала на предприятии. Чем этот показатель выше, тем шире должны быть «вилки» окладов. Диапазоны могут быть рассчитаны в процентном отношении от базовой ставки. Например, они могут иметь вид: +/- 8%, +/- 16%, +/- 24% и т. д.

4) Определение видов стимулирования работников

Система грейдов позволяет создать удобную для понимания и администрирования систему основной оплаты труда, так же как и все виды материального и нематериального стимулирования (табл.6.2).

Таблица 6.2

Пример системы грейдов предприятия

Грейд	Оплата труда		Нематериальное стимулирование				Обучение	
	Осн.	Дополнит.						
8	о к л а д	Участие в прибыли		м	Моб. телефон компании	Персональная машина	По долгосрочной программе	
7		п	Годовая	е				с л у ж е б н а я м а ш и н а
6		р	Полугодовая	д.				
5		е	Квартальная	с				
4		м	Ежемесячная	т	Оплата лимитированного времени на личный моб. телефон	До 3-х раз в год		
3		и	Доплата	р				
2		а		а	Такси по необходимости	До 2-х раз в год		
1		и		х			Курсы повышения квалификации	
	д	о	л					

6.3 Структура и содержание отчета по кейс-заданию

Письменный отчет выполняется студентами индивидуально или группами.

Письменный отчет выполняется по следующей схеме:

1) Создать организацию с числом работ (профессий, должностей) не менее 12.

2) Провести ранжирование работ. (*Ранжирование – расстановка позиций в порядке убывания. Каждая позиция имеет свой ранг, не*

повторяющийся на других позициях).

3) Провести балльно-факторный анализ работ (20-балльная шкала) по следующим факторам:

- Степень важности решений для организации – Б1;
- Важность наличия стажа – Б2;
- Коммуникабельность – Б3.

(Балльно-факторный анализ представляет собой оценку позиций по определенному фактору в рамках установленной шкалы баллов, при этом некоторые позиции могут иметь одинаковую оценку).

4) Провести анализ методом попарного сравнения по признаку «уровень образования» – Б4. *(Метод попарного сравнения предполагает поочередное попарное сравнение всех позиций списка между собой по определенному признаку с оценкой в двоичной системе: одна из позиций пары получает 1, а другая 0. После окончания сравнения все набранные баллы по позиции суммируются).*

5) Результаты занести в таблицу (образец – табл.6.3)

Таблица 6.3

Образец таблицы для отчета

Ранг	Работа	Б _н	Б1	Б2	Б3	Б4	Попарное сравнение									
1															
2															

6) Распределить работы по грейдам одним из методов:

- диапазон баллов;
- кластер профессий.

7) Назначить основную заработную плату в процентном отношении.

Результаты занести в таблицу (табл.6.3).

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1 Литература

1. Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения» : принят постановлением Народного Совета 29.05.2015 с изменениями, внесенными Законом от 19.02.2016, № 106-ІНС. - Режим доступа : http://mtspdnr.ru/images/Zakon/Zakon_DNR_O_Zanyatosti_naseleniya_2016.pdf. - Загл. с экрана.

2. Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда»: принят постановлением Народного Совета 06.03.2015 С изменениями, внесенными Законом от 19.02.2016, № 106-ІНС. - Режим доступа : : http://mtspdnr.ru/images/Zakon/Zakon_DNR_Ob_oplate_truda_2016.pdf. - Загл. с экрана.

3.Закон Донецкой Народной Республики «Об основах общеобязательного социального страхования» : принят Постановлением Народного Совета 30.04.2015. - Режим доступа: http://mtspdnr.ru/images/Zakon/Zakon_DNR_Ob_osnovakh_obshcheobyazatelnoho_sots_2016.pdf. - Загл. с экрана.

4.Акіліна, О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. – Київ : Алерта, 2010. – 734 с.

5.Акулов, М. Г. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. – Київ: Центр учб. літ., 2012. – 328 с.

6. Буряк, П. Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини : навч. посіб. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – Київ : ЦУЛ, 2004. – 440 с.

7.Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – 5-те вид., оновлене / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2011. – 390 с.

8.Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 3-тє вид., випр. і доп. – Київ : Знання, КОО, 2007. – 559 с.

9.Гриньова, В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – Харків : ІНЖЕК, 2007. – 288 с.

10.Дзюба, С. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие для вузов / С. Г. Дзюба ; под науч. ред. Ф. Е. Поклонского ; Донецк. нац. техн. ун-т, Донец.экон.-гуманит. ин-т. - Донецк : Юго-Восток, 2003. - 552 с.

11.Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Є. П. Качана – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 232 с.

12.Качан, Є. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. / Є. П. Качан. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.

13.Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот [та ін.]; за наук. ред. проф. Колота А. М. – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.

14.Есинова, Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебное пособие / Н. И. Есинова ; Харьк. гос. ун-т питания и торговли. - 2-е изд., перераб. и доп. - Киев : Кондор, 2008. - 360 с.

15.Ким, М. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / М. Н. Ким. – Харьков: Точка, 2015. -305 с.

16. Ковалев, В. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / В. Н. Ковалев ; под ред. В. Н. Ковалева. - Краматорск : ДГМА, 2006.- 236 с.

17.Кокин, Ю. П. Экономика труда : учебник / Ю. П. Кокин, П. Э. Шлендер. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Магистр, 2010. - 686 с.

18. Корнейчук, Б. В. Экономика труда : учеб. пособие / Б. В. Корнейчук. - Москва : Гардарики, 2007. - 286 с.

19.Организация труда персонала : учеб. пособие / А. А. Македошин [и др.]. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.

20. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 695 с. - (Высшее образование).

21. Шумская, А. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие для иностр. студентов / А. Н. Шумская. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2012. – 268 с.

22. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. для вузов / Р. П. Колосова [и др.] ; под ред.: Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. - Москва : Изд-во МГУ : Изд-во ЧеРо, 1996. - 624 с.

7.2 Internet-ресурсы

Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской [Электронный ресурс] / Отдел информационных технологий и электронных ресурсов ДРУНБ ; Web-мастер Трубицин А. П. - Электрон. дан. - Донецк. : ДРУНБ, 2016. - Режим доступа: <http://www.lib-dpr.ru>, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус.

Научно-техническая библиотека Донецкого национального технического университета [Электронный ресурс] / Информ. технологий и компьютерного обеспечения; Web-мастер Гуров С.Г. - Электрон. дан. - Донецк : НТБ ДОННТУ, 2005.-. - Режим доступа: www.library.donntu.org. - Загл. с экрана.

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс] : официальный сайт. - Электрон. дан. - Донецк, 2017. - Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/>. - Загл. с экрана.

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики. Указы [Электронный ресурс]: официальный сайт. - Электрон. дан. - Донецк, 2017. - Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/ukazu>. - Загл. с экрана.

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики. Законы [Электронный ресурс]: официальный сайт. - Электрон. дан.

- Донецк, 2017. - Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/zakony>. - Загл. с экрана.

Министерство труда и социальной политики Донецкой Народной Республики. Распоряжения [Электронный ресурс]: официальный сайт. - Электрон. дан. - Донецк, 2017. - Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/rasporyazheniya>. - Загл. с экрана.

Главное управление статистики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: официальный сайт. - Электрон. дан. - Донецк, 2015.-. - Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru/>. - Загл. с экрана.

Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : официальный сайт. - Электрон. дан. - Москва, 1999. - Режим доступа: www.gks.ru www.budgetrf.ru. - Загл. с экрана.

Министерство финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] : официальный сайт. - Электрон. дан. - Москва, 2015. - Режим доступа: www.minfin.ru. - Загл. с экрана.

Cambridge University press [Electronic resource]: official websites. - Electronic text data. - Cambridge, 2006. - Mode of access: <http://journals.cambridge.org/action>. - Загл. с экрана. - Яз. англ.

ГЛОССАРИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»

А

Адаптация – процесс введения работников-новичков в курс новых для них задач на новом месте работы и достижения ими скорейшего соответствия внутренней среде организации.

Аттестация рабочих мест – система выявления и использования резервов повышения производительности труда, осуществляемая на основе комплексной оценки каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и передовому опыту.

Аутстаффинг – это услуга в области кадрового менеджмента по выводу персонала за штат компании – заказчика и оформлению в штат компании-провайдера, которая берет на себя полную юридическую ответственность за персонал и выполняет по отношению к нему обязанности работодателя. Выведенные за штат сотрудники при этом продолжают работать на прежнем месте.

Б

Баланс рабочего времени – система показателей, характеризующих распределение и использование ресурсов рабочего времени по видам затрат.

В

Валентность – это предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникающая у человека вследствие получения определенного вознаграждения.

Виды мотивации – моральное стимулирование, материальное денежное, материальное не денежное, временем и трудовое.

Вознаграждение – это то, что человек считает ценным для себя. Вознаграждение за труд выплачивается, как правило, в денежной форме в соответствии с количеством и качеством труда работника, его трудовым вкладом и результатами работы.

Выработка – количество произведенной продукции в единицу времени.

Г

Генеральное соглашение – инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющий согласованные позиции сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики в предстоящий период их совместных действий по ее реализации.

З

Заработная плата как форма стоимости рабочей силы – основная доля фонда жизненных средств работников, часть дохода предприятия, распределяемая между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда и зависящая от конечных результатов работы трудового коллектива.

Защита социальная – совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, а также право на достойный человек уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития личности.

И

Измерение производительности труда – количественная оценка эффективности затрат труда с использованием в основном двух показателей: выработки продукции в единицу времени (В) или затрат труда (времени) на производство единицы продукции, т.е. трудоемкости (Т).

Индекс развития человеческого потенциала – среднее арифметическое трех индексов: ожидаемой продолжительности жизни, уровня образования и ВВП на душу населения в паритетах покупательной способности.

Индивидуальное регулирование трудовых отношений – форма соглашения между работодателями и наемным работником на основе заключения индивидуального трудового договора (контракта).

К

Кадровая политика – определенная система норм и правил, должным образом осознанная и сформулированная, которая приводит человеческий ресурс в соответствие со стратегией организации.

Кадровая технология – описание последовательности действий по управлению поведением людей в целях достижения заданного результата, а именно: искомого состояния организации, составляющих ее групп и отдельных личностей.

Карьера – это индивидуально осознанные изменения позиции и поведения, связанные с относящимся к работе опытом.

Качество труда – характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, напряженности (интенсивности), условия и значимости для развития экономики.

Квалификация – набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыта.

Количество труда – характеристика совокупности затрат мускульной и нервно-эмоциональной энергии работника в процессе его трудовой деятельности.

Коллективно-договорное регулирование – форма реализации социального партнерства в сфере труда, предполагающая проведение переговоров и заключение трудовых соглашений на разных уровнях управления.

Коллективный договор – соглашение, заключаемое профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива с администрацией в лице руководителя предприятия (объединения) после обсуждения и одобрения его проекта на общем собрании (конференции) трудового коллектива, которое уполномочивает профком подписать коллективный договор.

Коучинг – метод индивидуализации обучения эффективному применению навыков, форма индивидуального и группового консультирования для проект-менеджеров и руководителей.

Критерий эффективности работы персонала – соотношение результатов деятельности персонала к затратам на его содержание.

Л

Лизинг персонала – форма найма временного персонала на основе аренды. Основой трудовых отношений является трудовое соглашение между лизинговой фирмой и наемным работником и договор о передаче этого работника фирме-заказчику.

М

Методы (стратегии) активизации работника – через оплату и вознаграждение за результаты труда, патерналистский (забота о человеке), стимулирование содержанием и творчеством самой работы и партисипативные (через чувство собственника).

Методы нормирования труда – способы исследования и проектирования трудового процесса для установления норм затрат труда.

Методы оценки – аттестация традиционного вида, графическая шкала оценивания, альтернативное оценивание, попарное сравнение, принудительное распределение, критического случая, рейтинговые шкалы, привязанные к поведению, управления по целям, 360-градусная аттестация и др.

Методы управления персоналом: административные, экономические, социальные, психологические.

Модель компетенций менеджера – это набор взаимосвязанных знаний, умений, навыков и ценностей, необходимых ему для эффективной работы в организациях.

Мотив – побудительный момент управления поступками человека.

Мотивация – процесс побуждения себя или других к деятельности для достижения личных целей и (или) целей организации.

Н

Набор персонала – создание резерва кандидатов на имеющиеся вакансии в соответствии с предъявляемыми критериями данных рабочих мест.

Научная организация труда (НОТ) – организация труда, основанная на достижениях науки и передовом производственном опыте. НОТ применяется как средство повышения производительности труда, эффективности производства в целях повышения уровня жизни народа.

Норма времени – затраты времени на единицу работы, определяемые для одного или группы работников соответствующей квалификации в данных организационно-технических условиях.

Норма выработки – объем работы (количество единиц продукции), которую работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Норма обслуживания – количество произведенных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслуживать в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

О

Организация заработной платы – организационный механизм, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками.

Отбор персонала – процесс, с помощью которого организация выбирает из ряда заявителей одного или несколько людей, наиболее подходящих по имеющимся критериям на вакантное место.

Охрана труда и техники безопасности – комплекс мероприятий по обеспечению безопасности на производстве, предохранению работников от различного рода травм и вредных воздействий, связанных с неблагоприятными условиями труда, по устранению причин, вызывающих эти явления, улучшению и оздоровлению условий труда.

Оценка персонала – процесс оценки эффективности выполнения работником своих должностных обязанностей. Оценка реализует три функции: административную, информационную и мотивационную.

II

Планирование персонала – это определение когда, где, сколько и какой квалификации работников потребуется организации для реализации своих стратегических целей.

Потребность – ощущение человеком физически и психологически недостатка чего-либо.

Принципы развития персонала – непрерывность и общедоступность; приоритет интересов работника; свобода работодателя в выборе способов развития персонала на своем предприятии с учетом специфики его деятельности; демократизм в управлении системой развития персоналом.

Производительность труда – показатель, характеризующий результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени.

Профессиограмма – систематизированное описание конкретной работы, содержащее данные о процессе работы, о необходимой подготовке персонала, гигиенические и физиологические особенности и др.

Профессия – это определенный вид трудовой деятельности, возникший в процессе общественного разделения труда (например, инженер, менеджер и др.)

Профориентация – это система средств по активизации профессионального самоопределения личности, отношение к человеку как к субъекту выбора и построение собственной жизненной и профессиональной карьеры.

Процессуальные теории мотивации – теории, изучающие процесс мотивации, описание и прогноз ее действия, не касаясь содержания мотивов.

Наиболее известные теории: теория ожидания Виктора Врумма, теория справедливости Адамса и модель Портера-Лоулера.

Психограмма – составная часть профессиограммы, включающая описание психологических особенностей профессии и требования, предъявляемые профессией к психике и личности человека.

Р

Рабочая сила – совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Рабочее место – оснащенная необходимыми средствами пространственная зона, закрепленная за одним рабочим или группой рабочих для выполнения определенных работ.

Рынок труда – система экономических отношений по поводу купли, продажи и использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования.

С

Содержательные теории мотивации – теории, изучающие потребности человека, лежащие в основе его мотивации. Наиболее известные теории: иерархия потребностей Абрахама Маслоу, теория ERG Клейтона Альдерфера, теория приобретенных потребностей Дэвида Мак-Клелланда и двухфакторная модель Фредерика Герцберга.

Социальная защита – функции государства, обеспечивающие соблюдение прав и гарантий человека в области повышения уровня жизни. Основные направления социальной защиты: регулирование отношений найма и политики занятости, гарантии минимальных доходов, индексация доходов в связи с ростом цен, формы контроля над ценами, обязательное социальное страхование работающих, социальное обеспечение нетрудоспособных, бесплатное общее и профессиональное образование, государственная охрана здоровья граждан, социальная помощь в трудной жизненной ситуации и т.д.

Социальное партнерство – форма сотрудничества наемных работников (их союзов) с работодателями (их объединениями).

Специальность – это подвид профессии, связанный с дальнейшим разделением труда в рамках одной профессии (например, инженер связи, менеджер по продажам и др.)

Стадии карьеры – предварительная (обучение в школе и других учебных заведениях); первоначальная (поиск своего места, переход с одной работы на другую); стадия стабильной работы; отставка (прекращение активной работы).

Т

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование размеров заработной платы работников в зависимости от сложности работ, уровня квалификации работников, интенсивности труда и условий его осуществления, значимости сфер приложения труда, природно-климатических условий места расположения предприятий (организаций, учреждений, фирм). Тарифная система включает тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (единый, отраслевые), квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифные сетки, тарифные ставки, должностные оклады, доплаты и надбавки тарифного характера.

Территориальное тарифное соглашение – инструмент коллективно-договорного регулирования заработной платы, определяющий согласованные позиции территориальных объединений профсоюзов, работодателей и органов власти, и совместные действия по их реализации.

Труд – процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособливают их для удовлетворения своих потребностей.

У

Управление персоналом – процесс планирования, организации, мотивации и контроля кадров с целью выполнения поставленных перед организацией задач.

Уровень безработицы – выраженная в процентах доля безработных в составе экономически активного населения.

Уровень жизни – развитие и степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей граждан.

Условия труда – совокупность элементов производственной среды, которые влияют на состояние здоровья работника в процессе труда, его отношение к труду и результаты производственной деятельности.

Ф

Форма организации стимулирования – способ взаимосвязи результатов деятельности и стимулов.

Формы и системы оплаты труда – элементы организации заработной платы, посредством которых реализуется тарифная система и осуществляется связь заработной платы с результатами труда.

Ц

Центры оценки – оценочная технология, состоящая в том, чтобы в модельных ситуациях, типичных для выполняемой деятельности пронаблюдать оцениваемого работника и выявить наличие или отсутствие у него необходимых для успешной работы качеств, дать описание его особенностей и сформулировать задачи на обучение.

Ч

Человеческие ресурсы – термин, характеризующий кадровый состав как совокупность работников в процессе формирования, использования и развития, включая способность к творчеству и самоорганизации.

Человеческий капитал – совокупность производительных способностей или запас знаний опыта и навыков работника, сформированный им в процессе

обучения и накопленный для потенциального роста зарплаток в будущем и получения более престижной работы.

Э

Экономически активное население – лица, занятые в экономике, в производстве товаров и услуг, а также безработные, активно ищущие работу.

Этапы внутриорганизационной карьеры – 1 – под наблюдением наставника; 2 – самостоятельная работа; 3 – наставник молодежи; 4 – высший этап (Топ-менеджер).