



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПС

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе модуля)
«ЭКОНОМИКА ТРУДА»

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата
по направлению подготовки

38.03.01 ЭКОНОМИКА
Профиль программы
«ПРИКЛАДНАЯ ЭКОНОМИКА»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра экономики и финансов

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Дисциплины	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
ПК-10: Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчёта экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчёты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами	ПК-10.1: Анализирует исходные данные о финансово-экономической деятельности, о трудовом потенциале и его использовании в организациях разных отраслей	Экономика труда	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - понятия и категории, характеризующие трудовые отношения; - механизм функционирования трудовых отношений в экономическом пространстве; - методику анализа трудовых показателей. <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - собирать и анализировать исходные данные о трудовом потенциале, производительности и эффективности труда хозяйствующих субъектов; - обосновывать проблемы социально-трудовых отношений на основе анализа трудовых показателей; - разрабатывать предложения по совершенствованию управленческих решений в сфере экономики труда, с учетом критериев экономической эффективности. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа показателей по труду; - навыками оценки эффективности технических, технологических и организационных решений трудовых вопросов.

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПОЭТАПНОГО ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ) И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

2.1 Для оценки результатов освоения дисциплины используются:

- оценочные средства текущего контроля успеваемости;
- оценочные средства для промежуточной аттестации по дисциплине.

2.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания;

- задания по темам практических занятий;
- практические задания для самостоятельной работы студентов.

2.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации по дисциплине, проводимой в форме дифференцированного зачета, относятся:

- промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета проходит по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости.

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

3.1 Тестовые задания используются для оценки освоения тем дисциплины студентами очной и заочной форм обучения. В приложении №1 приведены тестовые задания для оценки освоения дисциплины студентами всех форм обучения. Тестирование обучающихся проводится на занятиях по очной форме обучения, а по очно-заочной форме – как форма самостоятельной работы студента.

Тестирование производится методом случайной выборки (20 вопросов в итоговом тестовом задании или 10 вопросов по отдельно взятой теме дисциплины) в системе тестирования «INDIGO». Оценка по результатам тестирования зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины и соответствует следующему диапазону (%) (табл.2):

Таблица 2 - Критерии и шкала оценивания тестовых заданий

Система оценки	Тестовые нормы правильных ответов (%)
Отлично	от 86 до 100
Хорошо	от 71 до 85
Удовлетворительно	от 71 до 85
Неудовлетворительно	от 0 до 55

3.2 В приложении №2 приведены типовые задания для проведения семинарских и практических занятий с методическими указаниями и решениями.

Для самостоятельной подготовки к практическому занятию необходимо внимательно изучить цель занятия, материал, полученный на лекции. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы.

Положительная оценка по ним ставится при выполнении студентом задания и защиты у преподавателя, ведущего практические занятия. Неудовлетворительная оценка выставляется, если студент не выполнил предусмотренные рабочей программой дисциплины практические задания (табл. 3).

Таблица 3 - Критерии и шкала оценивания ответов на практических занятиях

Система оценки	Характеристика оценки
Зачтено	Студент владеет практическими знаниями и умениями дисциплины «Экономика труда» в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно выполняет практические занятия и индивидуальные практические задания, умеет выполнять экономические расчеты, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи, принимать решения по результатам расчетов и делать соответствующие выводы. Студент представил рабочую тетрадь. Задания в рабочей тетради выполнены на 100%, ошибки, неточности могут составлять не более 25%.
Не зачтено	Студент не освоил обязательного минимума практических знаний дисциплины, не способен самостоятельно выполнять расчеты, принимать решения и делать выводы. Студент не представил рабочую тетрадь. Студент представил рабочую тетрадь. Задания в рабочей тетради не выполнены на 100%, ошибки, неточности составляют более 25%.

3.3. В приложении №3 приведены методические рекомендации и задания для выполнения самостоятельной работы студентов В табл. 4 приведены критерии оценивания самостоятельной работы

Таблица 4 - Критерии оценивания самостоятельной работы

Форма контроля	Критерии	
	«зачтено»	«не зачтено»
Самостоятельная работа	Показано умение применять полученные теоретические знания по дисциплине «Экономика труда», глубокое и творческое овладение основной и дополнительной литературой; материал изложен грамотно, аргументированно и логически стройно; показано умение теоретически обосновывать изложенные положения; практическая часть выполнена в полном объеме	Выставляется в случаях, когда не выполнены условия, позволяющие поставить оценку «зачтено»

4 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме дифференцированного зачета. К зачету допускаются студенты:

- положительно аттестованные по результатам проведенного тестирования;
- получившие положительную оценку по результатам работы в текущем семестре на практических занятиях.

4.2 В приложении №4 приведены вопросы для проведения промежуточной аттестации (дифференцированного зачета).

Зачетная оценка («неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично») является экспертной и зависит от уровня освоения бакалавром тем дисциплины.

Универсальная система оценивания результатов обучения представлена в табл. 5.

Таблица 5 - Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1. Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2. Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3. Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые из имеющихся у него сведений	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовлекает в исследование

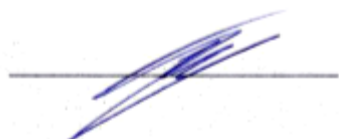
Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
			новые релевантные задаче данные	новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Экономика труда» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.01 Экономика (профиль «Прикладная экономика»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики и финансов (протокол № 6 от 26.04.2022 г.)

Заведующий кафедрой



А.Г. Мнацаканян

Приложение № 1

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Вариант 1

1. Наиболее точное определение понятия "труд"...

а) труд — это сознательная, целесообразная деятельность человека, осуществляемая для удовлетворения определенных потребностей;

б) труд — это любая целенаправленная деятельность человека, требующая от него времени, усилий вне зависимости от области применения результатов труда, форм и способов организации труда, не противоречащая законам страны;

в) деятельность человека, направленная на создание материальных и духовных благ, которые удовлетворяют потребности индивида и (или) общества.

2. Совокупность разнообразных (разнохарактерных) и взаимосвязанных процессов труда, направленных на превращение сырья, материалов, полуфабрикатов в готовую продукцию:

а) технологический процесс;

б) производственная операция;

в) производственный процесс.

3. В физиологическом плане труд представляет собой процесс расходования:

а) физической энергии человека;

б) физической и нервно-психической энергии человека;

в) нервно-психической и умственной энергии человека;

4. На изменение уровня реальных доходов населения наибольшее влияние оказывают:

а) норма прибыли;

б) уровень цен на товары и услуги;

в) ставка налогообложения;

5. Определяющее условие возникновения социального партнерства

а) усиление социальной роли государства;

б) наличие 2-х субъектов (наемных работников и работодателей), интересы которых не совпадают в социально-трудовой сфере;

в) возникновение профсоюзов;

6. Величина начисленных выплат и натуральных выдач представляют собой доходы:

а) номинальные;

б) совокупные;

в) реальные.

7. В соответствии с данным классификационным признаком выделяют труд наемный и частный, индивидуальный и коллективный, физический и умственный:

- а) предмет и продукт труда;
- б) характер и содержание труда;
- в) средства и способы труда;

8. Признаком классификации для выделения ручного, механизированного и автоматизированного видов труда является:

- а) предмет и продукт труда;
- б) характер и содержание труда;
- в) средства и способы труда;

9. Совокупность элементов производственного процесса, производственной среды, внешнего оформления рабочего места, оказывающие влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда представляют собой:

- а) содержание труда;
- б) характер труда;
- в) условия труда;

10. Человек в трудовом процессе взаимодействует с:

- а) природой и обществом;
- б) предметами и средствами труда;
- в) природой и предметами труда;

11. Рост производительности труда на предприятии может проявляться в следующих формах:

- а) повышение нормы прибыли;
- б) повышение массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- в) сокращение длительности производственного и промышленного циклов;

12. В качестве количественных характеристик трудового потенциала общества выступают:

- а) численность экономически активного населения;
- б) общая численность населения страны, фонд ресурсов труда общества;
- в) численность трудоспособного населения;

13. При повременной форме оплаты труда заработок работника определяется путем:

- а) умножения тарифного коэффициента соответствующего разряда работы на тарифную ставку I разряда;
- б) умножения часовой тарифной ставки соответствующего разряда на фактически отработанное время в часах;
- в) делением дневной тарифной ставки разряда на соответствующее нормированное задание.

14. Необходимо в течение короткого времени резко увеличить производство продукции. Следующая форма вознаграждения работников будет в этом случае наиболее целесообразна:

- а) повременная оплата труда;
- б) сдельная оплата труда;
- в) процент от прибыли;

15. Дополнительная оплата труда – это:

- а) поощрение работников за хорошую работу;
- б) оплата за полученную продукцию;
- в) оплата за работу в выходные дни

16. Обобщающим показателем становления и развития человека в трудовой деятельности является:

- а) производственный потенциал;
- б) технологический потенциал;
- в) трудовой потенциал.

17. Трудовой потенциал работника включает:

- а) нравственный потенциал;
- б) ценностные ориентации;
- в) личностный потенциал;

18. Психологический, квалификационный, личностный потенциал – это компоненты трудового потенциала:

- а) работника;
- б) общества;
- в) предприятия.

19. По выполняемым функциям производственный персонал подразделяется на следующие категории:

- а) основные и вспомогательные рабочие;

б) рабочие, руководители, специалисты, служащие, младший обслуживающий персонал;

в) рабочие, специалисты, руководители.

20. В списочный состав работников предприятия включаются:

а) работники, принятые на постоянную, сезонную, а также временную работу на срок один день и более;

б) работники, принятые на постоянную работу и присутствующие на работе в день составления списка;

в) только работники, принятые на постоянную работу.

Вариант 2

1. Из существующих методов измерения объема производства продукции наиболее универсальным является:

а) натуральный;

б) условно-натуральный;

в) стоимостной;

2. Производительность труда – на рабочем месте в большей степени зависит от

а) от организации рабочего процесса, квалификации персонала, технической оснащенности производства;

б) от медицинского обслуживания и оздоровительных мероприятий;

в) от наличия заказов, спроса и цен на продукцию, объема сбыта;

3. Рост производительности труда на предприятии может проявляться в следующих формах:

а) повышение нормы прибыли;

б) повышение массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;

в) сокращение длительности производственного и промышленного циклов;

4. Конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда – это:

а) управление трудовым процессом;

б) организация труда;

в) управление трудом.

5. Базовым элементом организации труда является...

а) организация рабочего места;

б) разделение труда;

в) кооперация труда,

6. Задачи организации труда ...

а) социальная, экономическая, природоохранительная, экономия живого труда;

б) психологическая, снижение утомляемости, повышение работоспособности;

в) повышение содержательности труда, его привлекательности, творческого характера, экономия живого труда;

7. Разделение труда означает:

а) обособление различных видов труда и закрепление их за участниками производственного процесса;

б) обеспечение организации планирования и эффективного внедрения всех элементов управления;

в) использование персонала в соответствии с его профессией и квалификацией.

8. Кооперация в рамках научной организации труда понимается как:

а) обеспечение необходимой взаимозаменяемости работников на основе овладения ими смежными профессиями;

б) объединение отдельных исполнителей или их групп в одном или нескольких, но связанных между собой процессах труда;

в) оптимальное размещение персонала в зависимости от выполняемой работы;

9. Равновесие на рынке труда достигается при:

а) уровне занятости, при котором работники и фирмы договорились о заработной плате;

б) заработной плате, при которой работники предлагают столько же труда, сколько фирмы готовы нанять;

в) когда первый уволенный работник является последним нанятым работником;

10. Формы разделения труда на предприятии...

а) технологическая, предметная, поддетальная;

б) технологическая, функциональная и кооперационная;

в) технологическая, функциональная, профессиональная и квалификационная;

11. Норма времени — это:

а) количество рабочего времени на изготовление партии изделий при определенных организационно-технических условиях;

б) количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих при определенных организационно-технических условиях;

в) затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе одним рабочим или группой рабочих при определенных организационно-технических условиях.

12. Нормативы по труду — это:

а) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда;

б) величина затрат времени на выполнение элементов (или комплексов) работы, а также необходимой численности работников для выполнения объема работы, принятого за единицу;

в) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы (оборудования, работающего, бригады, участка).

13. Установите соответствие между понятиями и их определениями:

1. Величина затрат рабочего времени, устанавливаемая для выполнения единицы работы работником или группой работников	а) нормативы по труду
2. Установленная численность работников определенного профессионально - квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных функций или объема работ в определенных организационно-технических условиях	б) норма обслуживания
3. Количество единиц оборудования, устанавливаемое для обслуживания одним рабочим	в) норма численности
4. Регламентированные расчетные величины режимов работы оборудования, затрат времени на выполнение отдельных элементов работы и численности работников на выполнение единицы работы	г) норма времени
5. Количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих при выполнении вспомогательных работ	д) норма времени обслуживания

14. Формы и системы оплаты позволяют установить:

а) размер оплаты труда за единицу рабочего времени;

б) взаимосвязь между затратами труда и размером заработной платы;

в) затраты времени на единицу объема работ;

15. При равновесной ставке заработной платы:

а) на рынке благ образуются незапланированные запасы товаров;

б) существует избыточный спрос на труд;

в) величина спроса на труд равна величине предложения труда;

16. При росте спроса на труд меняется рыночное равновесие...

а) равновесная ставка заработной платы снижается, а количество нанятых работников растет;

б) равновесная ставка заработной платы растет, и количество нанятых работников также растет;

в) равновесная ставка заработной платы растет, а количество нанятых работников снижается;

17. Основная цель государственной политики в области занятости:

а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости;

б) изучение и регулирование рынка труда;

в) достижение международных стандартов в области качества жизни;

18. Занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня на основе роста общественной производительности труда:

а) глобальная занятость;

б) полная занятость;

в) продуктивная (эффективная) занятость;

19. Часть трудового процесса, выполняемая над предметом труда одним или группой рабочих на одном и том же рабочем месте — это:

а) трудовой прием;

б) производственная операция;

в) метод труда;

20 Установите соответствие между названиями методов изучения затрат рабочего времени и их содержанием:

1. Наблюдение и запись результатов наблюдения проводятся не специальным наблюдателем, а самим работающим	а) метод моментных наблюдений
2. Изучение рабочего времени исполнителя, времени использования оборудования в течение смены путем изменения всех видов затрат времени, их содержания, последовательности, продолжительности	б) хронометраж
3. Фиксирование выполняемых видов деятельности группой сотрудников через определенный временной интервал	в) самофотография рабочего времени
4. Изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных ее элементов	г) фотография рабочего дня

Вариант 3

1. Показатель производительности труда характеризует:

а) объем выпущенной продукции или услуг на единицу затрат труда;

б) выход годной продукции на единицу материальных затрат;

- в) объем материальных затрат на единицу продукции;
2. Интенсивность труда — это:
- а) сумма индивидуальных производительностей труда на данном производственном участке;
 - б) отношение общественной производительности труда к индивидуальной;
 - в) количество энергии человеческого организма, затрачиваемого работником в единицу рабочего времени;
3. Достоинствами натуральных показателей производительности труда являются:
- а) простота, наглядность и точность расчета;
 - б) применение для расчета подоходного налога;
 - в) необходимость использования для расчета прибыли;
4. Единицей измерения трудовых показателей производительности труда является:
- а) норма-час/единицу продукции;
 - б) штук/час;
 - в) тонн/час;
5. Спрос на труд инженеров:
- а) является производным от спроса на готовую продукцию, производимую с помощью этого труда;
 - б) уменьшится, если правительство решит не строить электростанцию;
 - в) целиком и полностью определяется предложением труда инженеров;
6. Сторону предложения на рынке труда представляет...
- а) правительство;
 - б) работники или потенциальные работники;
 - в) фирмы и государство;
7. Трудоемкость определяет:
- а) затраты труда на производство продукции;
 - б) затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
 - в) количество продукции, производимой в единицу времени;
8. Показателями производительности труда выступают:
- а) рентабельность;
 - б) выработка;
 - в) среднесписочная численность;

9. Отношение суммы принятых и уволенных к среднесписочной численности работников предприятия:

- а) коэффициент оборота кадров по приему;
- б) общий коэффициент оборота кадров;
- в) коэффициент оборота кадров по выбытию;

10. Отношение числа лиц, принятых в течение отчетного к среднесписочной численности работников:

- а) коэффициент постоянства кадров;
- б) коэффициент стабильности кадров;
- в) коэффициент приема;

11. Среднесписочная численность работников за год составила 1 тыс. чел., за тот же период уволилось 60 чел. Определить коэффициент выбытия кадров:

- а) 10%;
- в) 3%;
- б) 6%.

12. При расчете показателя текучести кадров учитываются следующие причины выбытия работников:

- а) увольнение в связи с призывом в армию и по собственному желанию;
- б) увольнение по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины;
- в) увольнения в связи с истечением срока трудового договора или переход на государственную службу;

13. Трудовой потенциал работника...

а) совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда;

- б) кадровый потенциал;
- в) квалификационный потенциал.

14. Тарифная система включает элементы:

- а) тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки;
- б) тарифные коэффициенты;
- в) тарифные сетки;

15. Тарифные сетки характеризуются:

- а) числом тарифных коэффициентов;

б) диапазоном тарифных коэффициентов;

в) числом тарифных разрядов;

16. Тарифная ставка это - размер оплаты труда работника:

а) за единицу труда;

б) в единицу времени;

в) за единицу продукции (услуг);

17. Тарифная сетка — это:

а) сочетание тарифных разрядов и тарифных коэффициентов;

б) соотношение тарифных ставок и тарифных разрядов;

в) сочетание тарифных коэффициентов, тарифных разрядов и тарифных ставок.

18. Отнесение работ и работников к тарифным (квалификационным) разрядам называется:

а) тарификацией;

б) дифференциацией;

в) присвоением разрядов;

19. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих используется для:

а) тарификации работ;

б) составления программ подготовки и повышения квалификации рабочих;

в) определения числа и диапазона разрядов по каждой профессии;

20. Показатель относительного уровня оплаты труда:

а) тарифный коэффициент;

б) тарифный разряд;

в) диапазон тарифной сетки;

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие 1

Тема 1. Теоретические основы исследования процесса труда

Форма занятия: практикум

План занятия:

1. Опрос по материалам лекций.
2. Решение практических задач практикума.

Вопросы:

1. Понятие и виды труда.
2. Функции, содержание и характер труда.
3. Классификация видов труда по группам признаков.

Практические задачи

1. В окрестностях точки равновесия кривая спроса на труд при производстве товара N описывается функцией

$$w = 0,6 D^2 - 10,8 D + 84,$$

а кривая предложения - функцией

$$w = - 3 S + 36 S - 60,$$

где w - заработная плата в тыс. руб. за месяц,

D - величина спроса на труд работников, производящих товар N , в тыс. чел.,

S - величина предложения труда работников, производящих товар N , в тыс. чел.

Найти годовой заработок работников, производящих товар N , в условиях рыночного равновесия.

Алгоритм решения:

Обозначим равновесное количество труда через L . В условиях рыночного равновесия величина спроса равна величине предложения, т.е.

$$D = S = L.$$

Тогда можем записать:

$$0,6 L^2 - 10,8 L + 84 = - 3L^2 + 36L - 60.$$

Квадратное уравнение (1) имеет два корня: $L_1 = 5$ и $L_2 = 8$.

Однако лишь один из этих корней имеет экономический смысл. Дело в том, что при $L=8$ производная обратной функции предложения труда оказывается отрицательной:

$$w'(8) = 2x(-3)x8 + 36 = -12,$$

т.е. в окрестностях точки L_2 мы имеем дело с убывающей функцией, что противоречит закону предложения. В то же время при $L=5$ такого противоречия не наблюдается - в точке L_1 производная обратной функции предложения труда положительна:

$$w'(5) = 2(3)x5 + 36 = 6.$$

Но следует ещё убедиться, что корень L_1 является решением, не противоречащим закону спроса, т.е. что при $L=5$ обратная функция спроса на труд убывает. Значит, производная этой функции при $L=5$ должна быть отрицательной. Расчёт показывает, что корень L_2 удовлетворяет этому условию:

$$w'(5) = 2x0,6x5 - 10,8 = -4,8.$$

Итак, численность работников, производящих товар N , в условиях рыночного равновесия, как следует из уравнения (1), равна 5 тыс. чел. Но эта величина теоретически может вывести нас на не имеющее экономического смысла отрицательное значение заработной платы. Убедимся, что этого не случилось.

Подставив это значение либо в обратную функцию спроса на труд, либо в обратную функцию предложения труда, получим величину заработной платы работников, производящих товар N . Например:

$$w = -3x5^2 + 36x5 - 60 = 45 \text{ (тыс. руб.)}.$$

Осталось рассчитать годовой фонд оплаты труда работников, производящих товар N (здесь нужно не запутаться в единицах измерения):

$$w \times L \times 12 = 45 \times 5 \times 12 = 2700 \text{ (млн руб.)}.$$

2. Функция спроса на труд имеет вид

$$QD = -10w + 40,$$

а функция предложения труда - вид

$$Qs = a \times w - 2,$$

где QD - величина спроса,

Qs - величина предложения,

w - ставка заработной платы,

a - параметр.

Фонд заработной платы в условиях рыночного равновесия равен 30. Минимальная заработная плата равна 2.

Найти равновесную ставку заработной платы.

Алгоритм решения:

Поскольку в условиях рыночного равновесия величины спроса и предложения совпадают ($Q_D = Q_S$), приравняем заданные в условии задачи функции, заменив Q_D и Q_S на равновесную численность занятых Q :

$$2Q_D - 40Q_D + 680 = -3Q_S + 120Q_S + 5.$$

Решив полученное квадратное уравнение, находим два корня: $Q_1 = 5$, $Q_2 = 27$.

Однако задача имеет лишь одно решение. Докажем, прежде всего, что больший корень не имеет экономического смысла. Дело в том, что заданная в условии задачи

- 40 обратная функция спроса имеет минимум в точке с абсциссой $Q = 10$.

2 x 2

Значит, когда $Q = 27$, эта функция возрастает, что противоречит закону спроса. При $Q = 5$ такого противоречия не наблюдается.

Но следует убедиться ещё и в том, что при $Q = 5$ возрастает, как того требует закон предложения, заданная в условии функция с переменной Q_S . Эта функция, графиком которой является парабола с ветвями, направленными вниз, достигает макси-

мум в точке с абсциссой $Q = 20$.

2 x (-3)

Значит, при $Q = 5$ она возрастает. Но это не является окончательным доказательством того, что меньший из корней уравнения (1) имеет экономический смысл. Нужно ещё выяснить, не окажется ли отрицательной вытекающая из его величины равновесная ставка заработной платы. Подставим найденное значение численности занятых либо в обратную функцию спроса, либо в обратную функцию предложения. Например, проведем расчет:

$$W = 2 \times 5^2 - 40 \times 5 + 680 = 530 \text{ (долл./чел.)}$$

Этот результат доказывает, что корень Q_1 удовлетворяет условиям задачи, и она имеет решение.

Осталось рассчитать фонд заработной платы работников отрасли за месяц:

$$530 \times 5 = 2650 \text{ (тыс. долл.)}$$

Практическое занятие 2

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Форма занятия: практикум.

План занятия:

1. Опрос по материалам лекций.

2. Решение практических задач практикума.

Вопросы:

1. Трудовые ресурсы.
2. Трудовой потенциал.
3. Трудовой потенциал работника.
4. Трудовой потенциал предприятия.
5. Развитие трудового потенциала предприятия

Практические задачи

Имеются данные по одной из областей - численность населения на начало года, Ч
2690 тыс. чел.

В течение года:

родилось 35,0

умерло 21,5

прибыло 29,8

выбыло 22,3

Определить:

1. Коэффициенты естественного движения населения - рождаемости, смертности, естественного прироста (убыли), оборота, экономичности воспроизводства.
2. Коэффициент жизненности населения.
3. Коэффициенты миграции: прибытия, выбытия, механического прироста; интенсивности миграционного оборота, эффективности миграции.
4. Покажите роль естественного прироста и миграции в формировании населения области.

Алгоритм решения:

1. Найдём численность населения на конец года по балансовой схеме:

$$S_K = S_H + N + П - M - В,$$

где

S_H, S_K – численность населения на начало и конец года,

$N, M, П, В$ – число родившихся, умерших, прибывших и выбывших.

$$S_K = 2\,690 + 35 + 29,8 - 21,5 - 22,3 = 2\,711 \text{ тыс. чел.}$$

2. Для расчёта относительных показателей воспроизводства необходимо знать среднегодовую численность населения.

Так как известна численность населения на начало и конец года, среднюю численность определим по формуле средней арифметической простой:

$$\bar{S} = \frac{S_H + S_K}{2}$$

$$\bar{S} = \frac{2\,690 + 2\,711}{2} = 2\,700,5 \text{ тыс. чел.}$$

3. Коэффициент рождаемости рассчитывается по формуле:

$$K_N = \frac{N}{\bar{S}} * 1000\text{‰} = \frac{35}{2\,700,5} * 1000\text{‰} = 12,96\text{‰}$$

4. Коэффициент смертности рассчитывается по формуле:

$$K_M = \frac{M}{\bar{S}} * 1000\text{‰} = \frac{21,5}{2\,700,5} * 1000\text{‰} = 7,96\text{‰}$$

5. Коэффициент естественного прироста можно определить по формуле:

$$K_{N-M} = K_N - K_M = 12,96\text{‰} - 7,96\text{‰} = 5\text{‰}$$

На каждую тысячу человек населения в течение года родилось 13 детей, умерло примерно 8 человек, естественный прирост составил 5 человек.

6. Коэффициент оборота населения рассчитывается по формуле:

$$K_{N+M} = K_N + K_M = 12,96\text{‰} + 7,96\text{‰} = 21\text{‰}$$

Число родившихся и умерших на 1000 человек населения в среднем за год равно 21.

7. Коэффициент экономичности воспроизводства показывает удельный вес естественного прироста в общем обороте населения.

Коэффициент экономичности воспроизводства населения равен:

$$K_{\text{эк}} = \frac{K_N - K_M}{K_N + K_M} = \frac{5}{21} = 0,24$$

Следовательно, в регионе доля естественного прироста в общем обороте населения составляет 24%.

8. Определим коэффициент жизненности (индекс Покровского-Пирла) или коэффициент депопуляции, представляющий собой отношение числа родившихся к числу умерших (за год) по формуле:

$$K_{\text{жизн}} = \frac{N}{M} = \frac{35}{21,5} = 1,63 \text{ родившихся на одного умершего}$$

Коэффициент жизненности больше единицы при положительном естественном приросте населения.

Рассчитаем показатели механического движения (миграции) населения.

9. Механическое движение (миграция) населения – это прибытие в данный населённый пункт и выбытие из него.

Коэффициент прибытия определяется по формуле:

$$K_{\Pi} = \frac{\Pi}{\bar{S}} * 1000\text{‰} = \frac{29,8}{2\,700,5} * 1000\text{‰} = 11,03\text{‰}$$

На каждую 1000 человек населения в среднем за год прибыло приблизительно 11 человек.

10. Коэффициент выбытия определяется по формуле:

$$K_{\text{В}} = \frac{\text{В}}{\bar{S}} * 1000\text{‰} = \frac{22,3}{2\,700,5} * 1000\text{‰} = 8,26\text{‰}$$

Число выбывших на каждую 1000 человек населения в среднем за год составило примерно 8 человек.

11. Коэффициент миграции (механического прироста) рассчитаем двумя способами:

$$K_{\Pi-\text{В}} = \frac{\Pi - \text{В}}{\bar{S}} * 1000\text{‰} = \frac{29,8 - 22,3}{2\,700,5} * 1000\text{‰} = 2,78\text{‰}$$

или

$$K_{\Pi-\text{В}} = K_{\Pi} - K_{\text{В}} = 11,03\text{‰} - 8,26\text{‰} = 2,77\text{‰}$$

Приток населения на данную территорию составил 3 человека на каждую 1000 человек населения.

12. Коэффициент интенсивности миграционного оборота найдём двумя способами:

$$K_{\Pi+\text{В}} = \frac{\Pi + \text{В}}{\bar{S}} * 1000\text{‰} = \frac{29,8 + 22,3}{2\,700,5} * 1000\text{‰} = 19,29\text{‰}$$

или

$$K_{\Pi+\text{В}} = K_{\Pi} + K_{\text{В}} = 11,03\text{‰} + 8,26\text{‰} = 19,29\text{‰}$$

13. Коэффициент эффективности миграции рассчитаем по формуле:

$$K_{\text{ЭФ}} = \frac{\Pi - \text{В}}{\Pi + \text{В}} * 100\% = \frac{29,8 - 22,3}{29,8 + 22,3} * 100\% = 14,4\%$$

14. Зная коэффициент естественного прироста и коэффициент миграции, можно определить коэффициент общего прироста населения по формуле:

$$K_{\text{общ}} = K_{\text{Н-М}} + K_{\Pi-\text{В}} = 5 + 2,78 = 7,78\text{‰}$$

что означает прирост на каждую 1000 человек.

15. Абсолютный прирост населения области равен:

$$\Delta S = S_{\text{К}} - S_{\text{Н}} = 2\,711 - 2\,690 = 21 \text{ тыс. чел.}$$

в том числе

за счёт естественного прироста

$$35 - 21,5 = 13,5 \text{ тыс. чел.}$$

за счёт положительного сальдо миграции

$$29,8 - 22,3 = 7,5 \text{ тыс. чел.}$$

Население области на 64,29% $\left(\frac{13,5}{21} * 100\right)$ формируется за счёт естественного прироста и на 35,71% $\left(\frac{7,5}{21} * 100\right)$.

2. Имеются следующие данные по населённому пункту: численность населения на 01.01.2020 г. составила 58 560 чел., коэффициент естественного прироста - 6,5%.

Определите вероятную численность населения этого населённого пункта через 5 лет, предположив, что миграция отсутствует, а коэффициент естественного прироста сохранится на уровне 2020 г.

Алгоритм решения:

Перспективную численность можно определить по формуле:

$$S_t = S_0 * \left(1 + \frac{K_{\text{общ}}}{1000}\right)^t$$

где

S_t – перспективная численность населения, через t лет;

S_0 – исходная численность населения;

$K_{\text{общ}}$ – коэффициент общего прироста населения в предшествующем периоде.

Коэффициент общего прироста населения определяется суммированием коэффициента естественного прироста и коэффициента миграции.

В нашей задаче миграция отсутствует, следовательно, коэффициент общего прироста будет равен коэффициенту естественного прироста населения:

$$K_{\text{общ}} = K_{N-M}$$

Найдём вероятную численность населения этого населённого пункта через 5 лет:

$$S_t = 58\,560 * \left(1 + \frac{6,5}{1000}\right)^5 = 60\,488 \text{ чел.}$$

Практическое занятие 3

Тема 3. Качество рабочей силы и качество жизни

Форма занятия: практикум

План занятия:

1. Опрос по материалам лекций.
2. Решение практических задач практикума.

Вопросы:

1. Качество рабочей силы.
2. Показатели и критерии качества и уровня жизни населения.
3. Факторы, влияющие на качество рабочей силы предприятия.

Практические задачи

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

Таблица 2 - Исходные данные

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

Алгоритм решения:

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

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

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

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

Для решения задачи необходимо рассчитать

- 1) расчетную величину для распределения премии между работниками бригады (должностной оклад за отработанное время умноженный на КТУ);
- 2) сумму расчетных величин всех работников бригады;

3) сумму премии, приходящуюся на единицу расчетной величины; 4) премию каждого работника (п.1 умножить на п.3);

5) заработную плату каждого работника за месяц (должностной оклад + премия).

Решение представить в виде таблицы 3.

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

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

2. В базисном периоде реализовано товаров на 180 млн. руб. и оказано услуг населению на 18,75 млн. руб.;

в отчётном периоде – соответственно на 225 млн. руб. и 40,0 млн. руб.

Цены на товары в отчётном периоде по сравнению с базисным увеличились в 2 раза, на услуги – в 2,8 раза.

Определите:

- 1) индекс физического объёма потребления товаров и услуг;
- 2) общий индекс цен на товары и услуги;
- 3) индекс покупательной способности рубля.

Сделайте краткие выводы.

Алгоритм решения:

- 1) Представим исходные данные в табличной форме:

Наименование	Реализовано, млн. руб. (pq)		i _p
	Базисный период	Отчётный период	
Товары	180	225	2
Услуги	18,75	40	2,8
Итого	198,75	265	-

Индивидуальный индекс цен рассчитывается по формуле:

$$i_p = \frac{p_1}{p_0} \Rightarrow p_0 = \frac{p_1}{i_p}$$

где

p_1 – цена отчётного периода,

p_0 – цена базисного периода,

Индекс физического объёма потребления товаров и услуг рассчитывается по формуле:

$$I_q = \frac{\sum q_1 p_0}{\sum q_0 p_0}$$

Преобразуем её с учётом, что

$$p_0 = \frac{p_1}{i_p}$$

$$I_q = \frac{\sum q_1 \frac{p_1}{i_p}}{\sum q_0 p_0} = \frac{\frac{225}{2} + \frac{40}{2,8}}{180 + 18,75} = 0,6379 \text{ или } 63,79\%$$

То есть объём потребления товаров и услуг в отчётном периоде по сравнению с базисным снизился на 36,21%.

2) общий индекс цен на товары и услуги рассчитывается по формуле Пааше:

$$I_{pP} = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum p_0 q_1} = \frac{\sum p_1 q_1}{\sum q_1 \frac{p_1}{i_p}} = \frac{265}{\frac{225}{2} + \frac{40}{2,8}} = 2,09 \text{ или } 209\%$$

следовательно, цены на на товары и услуги выросли на 109%.

или по формуле Ласпейреса:

$$I_{pL} = \frac{\sum p_0 * i_p * q_0}{\sum p_0 q_0} = \frac{180 * 2 + 18,75 * 2,8}{198,75} = 2,075 \text{ или } 207,5\%$$

значит цены на на товары и услуги выросли на 107,5%.

3) Индекс покупательной способности рубля равен обратному значению индекса потребительских цен, рассчитанного по формуле Ласпейреса:

$$I_{пср} = \frac{1}{I_{pL}} = \frac{1}{2,075} = 0,4819 \text{ или } 48,19\%$$

Покупательная способность рубля снизилась на 51,8%.

Практическое занятие 4

Тема 4. Управление трудовым потенциалом предприятия

Форма занятия: практикум.

План занятия:

1. Опрос по материалам лекций.
2. Решение практических задач практикума.

Вопросы:

1. Управление трудом на предприятии .
2. Механизм управления трудом на предприятии.
3. Теории и современные концепции мотивации.

Практические задачи

1. Изучить динамику кадров предприятия за год по указанным ниже данным. Сделать выводы.

Таблица 1 - Исходные данные.

Показатели	Количество, чел.
Списочная численность работников на	1496
Принято на работу	24
Уволено с работы	32
В том числе по причинам:	
Перехода на учебу	4
Призыва на военную службу	2
Ухода на пенсию	5
Окончания срока контракта	3
Увольнения по собственному желанию	12
Увольнения по инициативе администрации	6
Списочная численность работников на	1488

Алгоритм решения:

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

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

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

коэффициентами:

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

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

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

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

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

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

$$K_T = (У/Р) * 100\%,$$

где, K_T - коэффициент текучести кадров, %;

У - численность работников, уволенных по собственному желанию, по инициативе администрации, в связи с окончанием срока контракта, чел.;

Р - среднесписочная численность работников предприятия, чел.

2. В нижеприведенной таблице представлены данные о численности и составе кадров по двум цехам предприятия.

Возрастная группа, лет	Цех №1			Цех №2		
	Всего, чел.	В том числе		Всего, чел.	В том числе	
		мужчины	женщины		мужчины	женщины
До 20	25	15	10	18	8	10
20-30	50	30	20	32	12	20
30-40	75	45	30	60	30	30
40-50	60	35	25	28	8	20
50-60	45	30	15	12	2	10
60 и старше	30	20	10	-	-	-
Итого	275	175	100	150	60	90

Задание. Рассчитать уровень трудового потенциала коллектива каждого из цехов, воспользовавшись величиной коэффициентов производственных возможностей работников данного пола и возраста, представленных в следующей таблице: ____

Возрастная группа, лет	Значение коэффициента	
	мужчины	женщины
До 20	0,7	0,7
От 20 до 30	1,1	0,9
От 30 до 40	1,2	1,1
От 40 до 50	1,08	1,12
От 50 до 60	0,95	0,8
60 и старше	0,6	0,7

Алгоритм решения:

Расчеты выполним в табличной форме:

Возрастная группа, лет	Цех № 1		Всего
	мужчины	женщины	
До 20	$15 \cdot 0,7 = 10,5$	$10 \cdot 0,7 = 7$	17,5
От 20 до 30	$30 \cdot 1,1 = 33$	$20 \cdot 0,9 = 18$	51
От 30 до 40	$45 \cdot 1,2 = 54$	$30 \cdot 1,1 = 33$	87
От 40 до 50	$35 \cdot 1,08 = 37,8$	$15 \cdot 1,12 = 17,25$	55,05
От 50 до 60	$30 \cdot 0,95 = 28,5$	$15 \cdot 0,8 = 12$	40,5
60 и старше	$20 \cdot 0,6 = 12$	$10 \cdot 0,6 = 6$	18
Итого	175,8	93,25	269,05

Аналогичные расчеты по цеху № 2 дали следующий результат: 153,7.

Таким образом, приведенная (или, иначе, условная ч) численность по цеху № 1 составила 269,05, или 0,978 в расчете на одного работника ($269,05 / 275$), а по цеху № 2 - соответственно 153,7 и 1,025.

Из этого следует, что в расчете на одного работника трудовой потенциал второго цеха представляется более предпочтительным (выше на 4,8 % ($1,025 / 0,978$)).

Практическое занятие 5

Тема 5. Рынок труда

Форма занятия: практикум.

План занятия:

1. Опрос по материалам лекций.
2. Решение практических задач практикума.

Вопросы:

1. Сущность рынка труда.
2. Основные компоненты рынка труда.
3. Сегментация рынка труда.

Практические задачи

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

Алгоритм решения:

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

$$Уб = (Б/ЭАН) * 100\%,$$

Где Уб - уровень безработных, %;

Б - количество безработных, чел.

ЭАН - экономически активное население, чел.

2. Численность населения страны - 12 млн. человек.

Из них 8 млн. находится в трудоспособном возрасте.

Безработица в стране характеризуется следующими данными:

240 тыс. человек потеряли работу в связи со структурной перестройкой производства и стоят на учете на бирже труда

500 тыс. человек – лица, проживающие в сельской местности, работы по найму не имеют, занимаются хозяйством на личных подворьях. На бирже труда не зарегистрированы.

60 тыс. человек - деклассированные элементы, не имеющие работы, и потерявшие надежду её найти.

Определите уровень безработицы в стране.

Алгоритм решения:

К безработным, применительно к определениям Международной Организации Труда (МОТ), относятся лица в возрасте 15 – 72 лет, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы – обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в СМИ, Интернет, непосредственно обращались к администрации предприятия или работодателю, использовали личные связи или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе немедленно.

При отнесении к безработным должны быть соблюдены одновременно все три критерия, перечисленные выше. К безработным относятся также лица, обучающиеся по направлению службы занятости. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней, в соответствии с критериями, изложенными выше.

Лица, потерявшие работу в связи со структурной перестройкой производства и состоявшие на учете на бирже труда, относятся к безработным.

Лица, проживающие в сельской местности, не имеющие работы по найму, занимающиеся хозяйством на личных подворьях, а также деклассированные элементы, не имеющие работы, и потерявшие надежду её найти относятся к категории не включаемых в численность рабочей силы.

Для наглядного представления условия задачи представим его в виде схемы:

Численность населения = 12 млн. человек	
В трудоспособном возрасте = 8 млн. человек	Нетрудоспособное население = 12 – 8 = 4 млн. человек
Экономически активное население (рабочая сила) = 8 – 0,56 = 7,44 млн. чел.	Лица, не входящие в состав рабочей силы = 0,5 + 0,06 = 0,56 млн. чел.
Занятые = 7,44 – 0,24 = 7,20 млн. чел.	Безработные = 0,24 млн. чел.

Уровень безработицы представляет собой отношение численности безработных к общей численности рабочей силы (сумме количества занятых и безработных), выраженное в процентах:

$$u = \frac{U}{L} * 100\%, \text{ или } u = \frac{U}{E + U} * 100\%$$

где

L – численность рабочей силы,

E – численность занятых,

U – численность безработных.

Найдём уровень безработицы:

$$u = \frac{0,24}{7,44} * 100\% = 3,23 \%$$

В данном случае речь идёт о структурной безработице, что соответствует состоянию полной занятости рабочей силы и означает, что рабочая сила используется наиболее эффективно и рационально.

Практическое занятие 6

Тема 6. Производительность труда

Форма занятия: практикум.

План занятия:

1. Опрос по материалам лекций.
2. Решение практических задач практикума.

Вопросы:

1. Сущность понятия «эффективность труда».
2. Показатели и методы измерения производительности.
3. Факторы роста производительности труда.
4. Управление производительностью труда.

Практические задачи

1. Стоимость продукции в сопоставимых ценах выросла на 7,5%, производительность труда повысилась на 5,9%. Определите, как изменились затраты труда на всю продукцию?

Алгоритм решения:

Производительность труда рассчитывается различными методами.

Стоимостной метод - наиболее распространенный, по которому производительность труда определяется как отношение объёма выпущенной продукции в стоимостном выражении к затратам труда.

$$W = \frac{Q_{\text{ТП}}}{Ч} = \frac{\sum Q_i P_i}{Ч}$$

где

$Q_{\text{ТП}}$ – объём товарной продукции в стоимостном выражении;

Q_i и P_i – объёмы и цена производства отдельных видов продукции,

$Ч$ – среднесписочная численность работающих, чел.

Точно такая же связь существует и между индексами рассмотренных величин:

$$I_W = \frac{I_{QP}}{I_{Ч}}$$

Отсюда рассчитаем изменение затрат труда:

$$I_{Ч} = \frac{I_{QP}}{I_W} = \frac{1,075}{1,059} = 1,015$$

затраты труда на всю продукцию возросли на 15%.

2. На основании данных таблицы определите рост производительности труда при изготовлении отдельных изделий и в целом по всей номенклатуре продукции.

Наименование изделия	Плановый период		Отчётный период	
	Объём производства (тыс. руб.)	Численность работающих (чел)	Объём производства (тыс. руб.)	Численность работающих (чел)
М	11 000	750	12 400	780
К	16 200	165	16 800	160

Алгоритм решения:

Производительность труда определяется количеством продукции производимой в единицу рабочего времени.

Производительность труда по изделию М:

- в плановом периоде

$$\bar{W}^0_M = \frac{q_0 P_0}{\bar{C}_0} = \frac{11\,000}{750} = 14,67$$

- в отчётном периоде

$$\bar{W}^1_M = \frac{q_1 P_1}{\bar{C}_1} = \frac{16\,200}{165} = 15,9$$

Темп роста производительности труда по изделию М:

$$T_p = \frac{\bar{W}^1_M}{\bar{W}^0_M} * 100\% = \frac{15,9}{14,67} * 100\% = 108,39\%$$

Аналогично определим производительность труда по изделию К в плановом и отчётном периоде, а также темп роста производительности по изделию К. Результаты расчётов занесём в таблицу.

В целом по всей номенклатуре производительность труда равна:

- в плановом периоде

$$\bar{W}^0_{\text{общ.}} = \frac{\sum q_0 P_0}{\sum \bar{C}_0} = \frac{27\,200}{915} = 29,73$$

- в отчётном периоде

$$\bar{W}^1_{\text{общ.}} = \frac{\sum q_1 P_1}{\sum \bar{C}_1} = \frac{29\,200}{940} = 31,06$$

Темп роста производительности труда по всей номенклатуре

$$T_p = \frac{\bar{W}^1_{\text{общ.}}}{\bar{W}^0_{\text{общ.}}} * 100\% = \frac{31,06}{29,73} * 100\% = 104,5\%$$

Наименование	Производительность труда		Темп роста, %
	Плановый период	Отчётный период	
М	14,66667	15,89744	108,3916
К	98,18182	105	106,9444
Итого	29,72678	31,06383	104,4978

В отчётном периоде план по производительности труда по изделию М перевыполнен на 8,4%, по изделию К – на 6,9%, в целом по всей номенклатуре – на 4,5%.

Практическое занятие 7

Тема 7. Организация труда

Форма занятия: практикум.

План занятия:

1. Опрос по материалам лекций.
2. Решение практических задач практикума.

Вопросы:

1. Организация труда.
2. Нормирование труда.
3. Оплата труда.

Практические задачи

1. Начислить за май заработную плату работнику, который отработал сверх нормы: 2 мая - 5 часов в свой выходной день, а 7 мая - 3 часа сверх нормы работы этого дня. Должностной оклад работника 28500 руб. Норма рабочего времени в данном месяце 150 часов.

Алгоритм решения:

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

К компенсационным относятся доплаты:

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

вине работника;

- К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату:
- за высокую квалификацию;
- за профессиональное мастерство;
- за работу с меньшей численностью работников; совмещение профессий (должностей);
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы и т. д.

В ходе решения задачи определяется:

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

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

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

Алгоритм решения:

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает начисление заработка следующим образом:

- 1) за объем работы в пределах трудовой нормы - по стабильной расценке;
- 2) за объем работы, превышающий норму выработки, - по повышенной расценке.

Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объема работы.

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

$$\text{Зсд.-прог} = P_o * V_{np} + P_{\text{прог}} * V_{\text{сверпл.}},$$

где, P_o - штучная сдельная расценка, рассчитанная обычным способом;

V_{iu} - объем выполненной работы в пределах установленной нормы или плана;

Рпрог - прогрессивно нарастающая расценка;

Усверпл - объем работы, выполненной сверх плана.

Практическое занятие 8

Тема 8. Социальная политика и доходы населения

Форма занятия: практикум.

План занятия:

1. Опрос по материалам лекций.
2. Решение практических задач практикума.

Вопросы:

1. Доходы населения.
2. Социальная политика государства.

Практические задачи

1. Имеются данные о распределении населения России по среднему денежному доходу за 2019 год.

Среднедушевой денежный доход в месяц, руб.	Население в % к итогу	Накопленные частоты
До 5000	2,4	2,4
5000 – 7000	3,8	6,2
7000 – 10000	8,0	14,2
10000 – 14000	12,1	26,3
14000 – 19000	14,4	40,7
19000 – 27000	18,2	58,9
27000 – 45000	22,5	81,4
свыше 45000	18,6	100
Итого	100	-

Рассчитать:

1. Децильный коэффициент дифференциации доходов населения.

Алгоритм решения:

Децили делят ряд распределения признака по частоте на 10 равных частей.

Рассчитаем первый и девятый децили.

$$d_1 = x_{d_1} + i * \frac{0,1 \sum f - S_{d_1-1}}{f_{d_1}}$$

$$d_9 = x_{d_9} + i * \frac{0,9 \sum f - S_{d_9-1}}{f_{d_9}}$$

где

X_{d_1}, X_{d_9} – начальные значения децильных интервалов, первого и девятого соответственно;

i – величина децильного интервала;

Σf – сумма частот ряда;

S_{d_1-1}, S_{d_9-1} – накопленные частоты интервала, предшествующего децильному;

f_{d_1}, f_{d_9} – частота децильного интервала.

Определим интервалы, в которых находятся 1 и 9 дециль. По ряду накопленных частот (третья графа в таблице) видно, что варианта, отсекающая 1/10 численности частот, находится в интервале от 7 000 до 10 000.

А варианта, отсекающая 9/10 численности частот, находится в интервале от 45 000 и выше.

$$d_1 = 7\,000 + 3\,000 * \frac{0,1 * 100 - 6,2}{8} = 8\,425 \text{ руб.}$$

Следовательно, 10% самых бедных имеют среднедушевые доходы менее 8425 руб., а остальные 90% - выше этой суммы.

Последний интервал является открытым (не имеет верхней границы). Величину данного интервала принимают равной величине предыдущего интервала.

$$i = 45\,000 - 27\,000 = 18\,000.$$

$$d_9 = 45\,000 + 18\,000 * \frac{0,9 * 100 - 81,4}{18,6} = 53\,322,58 \text{ руб.}$$

У 10% самого обеспеченного населения среднедушевые доходы превышают 53 322,58 руб.

Децильный коэффициент дифференциации доходов населения определяется по формуле:

$$K_d = \frac{d_9}{d_1}$$

$$K_d = \frac{53\,322,58}{8\,425} = 6,329 \text{ раза}$$

Минимальные доходы 10% самого богатого населения России в 2015 году превысили максимальные доходы 10% наименее обеспеченного населения в 6,329 раз.

2. Определите коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) по данным о распределении общего объёма денежных доходов населения РФ за 2014 и 2015 годы (по материалам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и макроэкономического показателя среднедушевых денежных доходов населения, в процентах).

Показатели	2019	2020
Денежные доходы - всего в том числе по 20%-м группам населения:	100	100
Первая (с наименьшими доходами)	5,2	5,3
Вторая	9,9	10,0
Третья	14,9	15,1
Четвёртая	22,6	22,6
Пятая (с наибольшими доходами)	47,4	47,0

Алгоритм решения:

Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) рассчитывается по формуле:

$$K_G = 1 - 2 \sum_{i=1}^n x_i \text{cum } y_i + \sum_{i=1}^n x_i y_i$$

где

x_i - доля населения, принадлежащая к i -й социальной группе в общей численности населения;

y_i - доля доходов, сосредоточенная у i -й социальной группы населения;

n - число социальных групп;

$\text{cum } y_i$ - кумулятивная доля дохода.

Составим таблицу расчётных данных:

Год	Социальная группа населения	Доля населения, x_i	Доля в общем объёме денежных доходов, y_i	Расчётные величины		
				Кумулятивная доля дохода, $\text{cum } y_i$	$x_i y_i$	$x_i \text{cum } y_i$
2019	1	0,2	0,052	0,052	0,0104	0,0104
	2	0,2	0,099	0,151	0,0198	0,0302
	3	0,2	0,149	0,300	0,0298	0,0600
	4	0,2	0,226	0,526	0,0452	0,1052
	5	0,2	0,474	1,000	0,0948	0,2000
	Итого	1,0	1,000	-	0,2	0,4058
2020	1	0,2	0,053	0,053	0,0106	0,0106
	2	0,2	0,100	0,153	0,02	0,0306
	3	0,2	0,151	0,304	0,0302	0,0608
	4	0,2	0,226	0,530	0,0452	0,1060

	5	0,2	0,470	1,000	0,094	0,2000
	Итого	1,0	1,000	-	0,2	0,408

Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов) в России

- в 2014 году составил:

$$K_G = 1 - 2 * 0,4058 + 0,2 = 0,3884$$

- в 2015 году составил:

$$K_G = 1 - 2 * 0,408 + 0,2 = 0,3840$$

Снижение коэффициента Джини в 2015 году по сравнению с 2014 годом свидетельствует об уменьшении неравенства в распределении доходов в стране.

ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

4.1 Вопросы для самоконтроля

Тема 1. Теоретические основы исследования процесса труда

Вопросы для обсуждения:

1. В чем состоит сущность экономической категории "труд"?
2. В чем различие понятий "труд" и "деятельность"?
3. Назовите и охарактеризуйте составные элементы процесса труда?
4. Каковы формы проявления процесса труда?
5. Что такое содержание труда и какие основные функции его формируют?
6. Что такое характер труда?
7. Каковы основные критерии классификации видов труда?

Практические задачи для самостоятельного изучения

1. Трудовой процесс может быть представлен как явление, имеющее три формы проявления: биологическую, организационно-технологическую и организационно-социальную. В чем выражаются названные формы проявления трудового процесса продавца? Заполните пустой столбец таблицы 3.

Таблица – Формы проявления трудового процесса

Формы	Содержание
Биологическая	
Организационно-технологическая	
Организационно-социальная	

2. Назовите виды труда, которые характеризуют труд преподавателя вуза

3. С экономической точки зрения труд — это процесс сознательной, целенаправленной, созидательной, легитимной деятельности людей по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения личных и общественных потребностей.

Рассмотрим данное определение с точки зрения трех главных вопросов экономики. Определяя цели, способы и результаты труда, товаропроизводитель решает три главных вопроса: что, как и для кого производить?

Заполните пустые ячейки таблицы характеристиками понятия "труд", соответствующими данным вопросам.

Таблица - Соотношение основных вопросов экономики и характеристик понятия «труд»

Основные вопросы экономики	Характеристика понятия труда
Какие продукты, в каком количестве и когда должны быть произведены?	
Как эти продукты произвести, из каких ресурсов, с помощью какой технологии?	
Для кого эти продукты должны быть произведены?	

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Вопросы для обсуждения:

1. Чем отличаются человеческие ресурсы от других видов ресурсов?
2. Что понимается под трудовыми ресурсами и какие категории населения к ним относятся?
3. Какие факторы влияют на численность, структуру и динамику трудовых ресурсов?
4. В чем сущность понятия "человеческий капитал"?
5. Что означает термин "трудовой потенциал" и в чем его отличие от термина "трудовые ресурсы"?
6. Каковы основные составляющие трудового потенциала работника, организации, общества?
7. Какие существуют методы количественной оценки трудового потенциала?
8. Что означает термин "экономически активное население"?
9. Что понимается под воспроизводством трудовых ресурсов, каковы его типы и виды?
10. Какой режим воспроизводства трудовых ресурсов характерен для современной России?

Практические задачи для самостоятельного изучения

1. Население России составило: на начало 2012 г. -148 306,1 тыс. чел., на конец этого года- 147 976,4 тыс. чел. В течение 2012 г. в стране: родилось 1 363,8 тыс. чел., умерло - 2 203,8 тыс. чел. Определить: естественный прирост населения (Е); коэффициенты воспроизводства населения: рождаемости; смертности.

2. Имеются следующие данные по РФ, тыс. чел.: среднегодовая численность населения - 147 000; прибыло -900; выбыло - 400. Определить:

- 1) коэффициент общей (брутто) миграции;
- 2) коэффициент чистой (сальдо) миграции;
- 3) коэффициент эффективности миграции.

3. По данным переписи в области численность населения в трудоспособном возрасте составила 2681 тыс. чел., из них: городское население - 2363,9 тыс. и сельское - 317,1 тыс.

Определить численность населения в трудоспособном возрасте к началу следующего после переписи года, если:

А) в трудоспособный возраст вступят 70,7 тыс. чел. (61,3 тыс. - в городе, 9,4 тыс. - на селе);

Б) численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста - 56,6 тыс. чел. (51,2 тыс. - в городе, 5,3 тыс. - на селе);

В) число умерших в трудоспособном возрасте - 13,4 тыс. чел. (11,6 тыс. - в городе, 1,8 тыс. - на селе);

Г) механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 8 тыс. чел. (6,9 тыс. - в городе, 1,1 чел. - на селе).

4. В городе численность населения составляет 180 тыс. чел., коэффициент естественного прироста в базовом периоде - 2,0%, а доля трудовых ресурсов - 58%. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало следующего года при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города и рассчитать коэффициент естественного прироста трудовых ресурсов.

Тема 3. Качество рабочей силы и качество жизни

Вопросы для обсуждения:

1. Что понимается под трудовыми ресурсами предприятия?
2. На какие категории согласно Классификатору профессий и должностей, подразделяются все занятые на предприятии?
3. Каковы основные компоненты трудового потенциала работника?
4. Чем отличаются понятия "трудовые ресурсы" и "трудовой потенциал" в рамках предприятия?
5. Назовите и охарактеризуйте компоненты трудового потенциала предприятия.
6. Существует ли связь между квалификационным потенциалом работника и квалификационным потенциалом предприятия?
7. Назовите основные количественные характеристики трудового потенциала предприятия.

8. Каким образом качественные характеристики трудового потенциала могут быть оценены с помощью количественных показателей?

9. Сравните понятия списочная численность и среднесписочная численность работников.

10. Назовите основные показатели движения трудовых ресурсов предприятия.

Практические задачи для самостоятельного изучения

1. Среднесписочная численность работников предприятия составила: в январе - 620 чел., в феврале - 640 чел., в марте - 690 чел. Определить среднесписочную численность работников за I квартал.

2. На предприятии при среднесписочной численности работающих в 1500 человек в течение года уволено 157 человек, а принято - 218 человек. Определить: общий коэффициент оборота кадров; коэффициент оборота кадров по приему; коэффициент оборота кадров по выбытию; коэффициент сменяемости кадров.

3. Среднесписочная численность работников цеха - 600 чел. В течение года выбыло: по собственному желанию - 37 чел.; за нарушение трудовой дисциплины - 5 чел.; в связи с выходом на пенсию - 11 чел.; в связи с призывом в армию - 13 чел.; в связи с поступлением в учебные заведения - 4 чел.; в связи с переводом на другую должность в другое подразделение - 26 чел. Определить: коэффициент выбытия кадров; коэффициент текучести кадров.

4. Определить среднесписочную численность работников предприятия, используя имеющиеся и заполнив недостающие данные:

Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочный состав	Числа месяца	Подлежат включению в среднесписочную численность
1	320	16	380
2	324	17	385
3	325	18	387
4	328	19СБ	
5СБ		20ВС	
6 ВС		21	395
7	340	22	398
8	347	23	400
9	348	24	402
10	350	25	400
11	349	26СБ	
12СБ		27ВС	
13ВС		28	410
14	370	29	412
15	372	30	412

5. Численность работников предприятия на начало года составила 1500 чел. В течение года принято 200 человек. Выбыло: на пенсию 12 человек, призвано в армию 8 человек, по сокращению штатов 120 человек, в связи с окончанием договора 20 человек, по собственному желанию 20 человек, за прогулы и нарушение трудовой дисциплины 5 человек. Рассчитать показатели: оборота по приему, по выбытию, сменности и текучести кадров.

Тема.4. Управление трудовым потенциалом предприятия

Вопросы для обсуждения:

1. Что понимается под организацией труда в масштабе страны?
2. Из каких элементов складывается организация труда на предприятии? Дайте краткую характеристику этим элементам.
3. Что понимают под разделением труда и каковы его основные формы?
4. Что понимают под кооперацией труда и каковы ее формы?
5. Что понимают под формой организации труда? Раскройте классификацию форм организации труда.
6. Назовите показатели эффективности организации труда на предприятии.
7. В чем заключается сущность и содержание нормирования труда?
8. Какие функции выполняют нормы труда? В чем состоит научное обоснование норм труда?
9. Каков состав затрат рабочего времени работника?
10. Какие существуют методы изучения затрат рабочего времени? Дайте их краткую характеристику.
11. Какие существуют виды норм труда?
12. Что понимают под методом нормирования труда и в чем заключается аналитический метод установления норм труда?

Практические задачи для самостоятельного изучения

1. По данным групповой фотографии рабочего времени 10 рабочих-наладчиков в течение смены, они были заняты выполнением основной работы 4210 мин. Определить коэффициент их занятости.

2. Средний квалификационный разряд рабочих механического цеха составляет 4,1, а средний разряд выполняемых работ - 4,3. Определить коэффициент использования рабочих по квалификации.

3. Рассчитать нормы штучного, штучно-калькуляционного времени и времени на партию изделий, если время основной работы составляет 20 мин, время вспомогательной работы - 7 мин, норматив времени на обслуживание рабочего места - 7% от времени оперативного, а на отдых и личные надобности - 6%. Время подготовительно-заключительное - 25 мин на партию деталей. Количество деталей в партии - 30 шт.

4. Рассчитать норму штучного времени и сменную норму выработки рабочего станочника, если норма оперативного времени равна 15 мин, норма подготовительно-заключительного времени - 10 мин, норма времени обслуживания - 4 мин, на отдых и личные надобности - 8 мин.

5. В результате прошедшей модернизации станка норма времени на операции, которая составляла 0,4 ч, пересмотрена и снижена на 8%. Определить, какова была и насколько возрастет норма выработки.

Тема 5. Рынок труда

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое рынок труда? В чем особенности рынка труда в системе существующих рынков: сырьевого, товарного, недвижимости?
2. В чем заключаются главная задача и функции рынка труда?
3. Каковы основные элементы рынка труда?
4. Что понимают под объемом рынка труда? Какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом?
5. Дайте формулировку закона спроса на труд. Какие факторы влияют на величину спроса на труд?
6. В чем заключается эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд?
7. Дайте формулировку закона предложения труда. Какие факторы влияют на величину предложения труда?
8. В чем проявляется эффект дохода и эффект замещения в изменениях предложения труда?
9. Назовите и охарактеризуйте основные модели рынка труда
10. В чем заключаются особенности рынка труда при участии на нем профсоюзов?

Практические задачи для самостоятельного изучения

1. В России в 2012 г. занятое население составляло 68,0 млн. чел., а экономически активное - 73,96 млн. чел. Какова была численность безработных и уровень безработицы?

2. Численность экономически активного населения в городе "N" составляет $Чэ.а.н = 18$ тысяч человек, из них безработных $Уб = 5\%$. На 1.01.2012 г. число свободных вакансий в городе составляло $Чв = 200$. За 2012 год индекс изменения уровня безработицы составил $\Delta Уб = 1,06$. Определить индекс изменения коэффициента напряженности на рынке труда $\Delta Кнв$ в городе при условии сокращения численности экономически активного населения на $\Delta Чн = 4\%$, и снижении числа свободных вакансий на $\Delta Чв = 5,5\%$.

3. Численность экономически активного населения на 01.01.2007 г. составила 90 млн. чел. В качестве официальных безработных зарегистрировано 3% от экономически активного населения. Численность безработных по данным Госкомстата на эту же дату составляла 5,7 млн. чел. Число свободных вакансий - 350 тыс.шт. Число лиц, формально занятых в отраслях народного хозяйства, составляет 7 млн. чел. Определить величины общего, открытого и скрытого рынка труда, уровень официальной, реальной безработицы и напряженность на рынке труда.

4. На 01.01.2012 г. число безработных в городе "А" составляло 30 тыс. чел. при численности экономически активного населения - 1,2 млн. чел. Как изменился уровень безработицы на 01.01.2013 г., если за год произошли следующие изменения:

число безработных увеличилось на 20%, численность экономически активного населения увеличилась на 5%.

5. На 1 января 2008 г. на рынке труда города "X" было 1200 свободных вакансий. Уровень безработицы в городе на эту же дату составлял - 3,5% при численности экономически активного населения, равной 300 тыс. чел. Определить, как изменится напряженность на рынке труда, если число свободных вакансий увеличится на 18%.

6. В течение последних десятилетий страны Евросоюза сталкиваются с возрастающей нелегальной иммиграцией неквалифицированных работников из стран Ближнего Востока. Для ограничения этого потока представителями Евросоюза предлагаются различные варианты. Один из них - введение штрафов для нанимателей, если обнаружится, что они используют труд нелегальных иммигрантов. Каковы возможные эффекты воздействия такой политики на занятость нелегальных иммигрантов? Какой эффект эта мера окажет на занятость квалифицированной "местной" рабочей силы?

Тема 6. Производительность труда

Вопросы для обсуждения:

1. В чём сущность экономической категории "производительность труда"?
2. Что общего и в чём различия понятий эффективность и производительность труда?

3. В чём сущность понятий производительность живого и производительность совокупного труда?
4. Что такое интенсивность труда?
5. Каковы методы измерения интенсивности труда?
6. Каково значение роста производительности труда на уровне отдельной фирмы и национальной экономики в целом? В чем проявляется повышение производительности труда?
7. Как связаны между собой интенсивность и производительность труда?
8. Каковы основные показатели производительности труда? Существуют ли виды труда, для которых понятие "производительность" лишено содержательного смысла?
9. Назовите основные методы измерения выработки продукции, укажите сферу их применения, достоинства и недостатки.
10. Какие вам известны показатели трудоёмкости продукции? Что они характеризуют и как определяются?

Практические задачи для самостоятельного изучения

1. Комплексная бригада за 2 месяца работы выплавил 120 тыс. т. стали при среднесписочной численности работающих в первый месяц - 10 человек, во второй месяц 8 человек. Определить среднюю выработку одного работника.
2. Определить годовую выработку на одного работника предприятия, если годовой объем товарной продукции, рассчитанный по добавленной стоимости, составляет 687,0 тыс. руб., при этом среднесписочная численность промышленно - производственного персонала предприятия - 236 чел., среднесписочная численность основных рабочих - 146 чел.
3. Годовой объем товарной продукции, рассчитанный по добавленной стоимости, составляет 400,0 тыс. руб., при этом среднесписочная численность промышленно-производственного персонала предприятия 106 чел., в том числе основных рабочих 80 чел. Определить годовую выработку на одного основного рабочего.
4. Годовой объем товарной продукции, рассчитанный по добавленной стоимости, составляет 260,0 тыс. руб., при этом среднесписочная численность работников промышленно-производственного персонала предприятия - 90 чел., в том числе основных рабочих - 39 чел. Определить годовую выработку на одного работника.
5. Товарная продукция малого предприятия за месяц составила - 846 тыс. руб., остатки незавершенного производства возросли на 63,7 тыс. руб. Среднесписочная численность работающих - 324 чел. Определить среднюю выработку на одного работающего по товарной и валовой продукции.

Тема 7. Организация труда

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте сущность заработной платы в рыночной экономике.
2. Почему неправильно считать всю заработную плату вознаграждением за труд? Если вы не согласны с таким утверждением, то обоснуйте свою позицию.
3. Каковы основные функции заработной платы?
4. Объясните, почему фирмы и работники предпочитают иметь устойчивые трудовые взаимоотношения.
5. Какие факторы влияют на формирование ставки заработной платы?
6. Что такое организация оплаты труда?
7. Каковы основные элементы рыночного механизма организации оплаты труда?
8. Назовите основные элементы внутрифирменной организации оплаты труда. Каково их назначение? В чем состоит главная задача организации оплаты труда на предприятии?
9. Каковы причины дифференциации заработной платы по категориям работающих, отраслям и регионам? Что вы знаете о последствиях чрезмерной дифференциации заработной платы?
10. Каковы основные принципы организации оплаты труда?

Практические задачи для самостоятельного изучения

1. В чем плюсы и минусы лозунга (формулы): "За равный труд - равную оплату" в условиях рыночной экономики?
2. Почему работники бюджетной сферы больше теряют от инфляции, чем рабочие коммерческих предприятий? Перечислите несколько типичных профессий работников бюджетной сферы, найдите статистические данные, как подтверждающие, так и ставящие под сомнение Ваши рассуждения.
3. Объясните преимущество способа получения заработной платы не по ведомости, как это было до недавнего времени широко распространено, а путем перечисления на банковские карточки, когда размер оплаты и расчетный листок, показывающий, за что и в какой сумме она начислена, скрываются от всех, кроме работника и его нанимателя.
4. По II квалификационному разряду в цехе работает 8 человек, по III - 54, по IV - 57, по V разряду - 13 человек. Все они тарифицируются по одной тарифной сетке, имеющей тарифные коэффициенты: $K_1 = 1,0$; $K_2 = 1,26$; $K_3 = 1,40$; $K_4 = 1,62$; $K_5 = 1,75$. Трудоемкость работ, выполняемых в цехе по II разряду, составляет 22,0 тыс. нормо-ч, по III - 259,3 тыс., по IV - 186,5 тыс., по V - 74,2 тыс., по VI - 36,0 тыс. нормо-ч.

Определить средний тарифный разряд и средний тарифный коэффициент рабочих и работ цеха, а также рассчитать, сколько рабочих нуждаются в повышении квалификации.

5. На выполнение токарной операции установлена норма времени 30 мин. Часовая тарифная ставка V разряда, по которой тарифицируется работа, установлена в размере 100 руб. За месяц выполнено 410 операций. Определить заработок рабочего за месяц.

6. Рабочий изготовил за месяц 350 деталей. Норма времени на обработку одной детали - 0,6 нормо-часа, часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы - 30 руб.

Определить заработок за месяц, исходя из объема выполненной работы в натуральном измерении и из трудоемкости месячной программы.

7. Слесарь в течение месяца выполнял различные слесарные работы, по сложности соответствующие VI разряду, по которому установлена часовая тарифная ставка в размере 120 руб. По изделию А на выполнение слесарной операции установлена норма времени 20 мин, по изделию Б - 40 мин, по изделию В - 1,5 часа. За месяц рабочий изготовил 190 изделий А, 115 изделий Б, 36 изделий В. Определить заработок рабочего за месяц.

8. За исходную базу при введении сдельно-прогрессивной системы оплаты труда принят объем продукции в количестве 320 ед. с расценкой 25,2 руб. за единицу. Распоряжением руководителя предприятия за каждую единицу продукции, изготовленной сверх исходной базы до 10%, расценка увеличивается в 1,5 раза, а за каждую единицу продукции, изготовленной свыше 110%, — в 2 раза. Рабочий изготовил за месяц 390 ед. продукции.

Определить заработок рабочего за месяц.

Тема 8. Социальная политика и доходы населения

Вопросы для обсуждения:

1. В чем заключается сущность концепций социального и субсидиарного государства?
2. Каковы основные цели и задачи социальной политики?
3. Выделите особенности активной и пассивной социальной политики.
4. Назовите основные цели и инструменты политики перераспределения доходов.
5. Какие государственные минимальные социальные стандарты установлены в Российской Федерации?
6. Как определяется потребительская корзина в Российской Федерации в целом и ее субъектах?
7. Что такое прожиточный минимум, минимальный потребительский бюджет?

8. Какова структура личных доходов населения? От каких факторов зависят личные доходы?

9. Какова методика формирования бюджета прожиточного минимума в России?

10. В чём отличие дифференциации заработной платы от дифференциации доходов населения ?

Практические задачи для самостоятельного изучения

1. Постройте кривую Лоренца и рассчитайте коэффициент Джинни на основе данных следующей таблицы:

Накопленные частоты 20% групп населения по уровню среднедушевого дохода	Доля каждой 20% группы в совокупных доходах населения
20	10,0
40	15,0
60	13,5
80	45,5
100	16,0

Определить на графике кривой Лоренца:

А) Какой доход получает 10% семей?

Б) На какое количество семей приходится 45% дохода?

В) На какую величину доход 70% семей превышает доход 30% семей?

2. Допустим некоторые работодатели предлагают своим работникам оплачиваемый отпуск, а другие неоплачиваемые. Как будет зависеть уровень зарплаты от наличия или отсутствия этой льготы на предприятии? Предположим, государство вводит закон, согласно которому все предприятия должны будут оплачивать отпуск своим сотрудникам. Как изменится дифференциация заработной платы на рынке труда?

3. Конечные доходы рабочих и служащих в базисном периоде составили 5650 тыс. ден.ед. Розничные цены на товары и услуги в отчётном году по сравнению с базисным снизились в среднем на 2%. Численность рабочих и служащих увеличилась на 4%. Определите индекс реальных доходов рабочих и служащих.

**КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ, МОГУТ
БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАНЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ**

1. Понятие и виды труда.
2. Функции, содержание и характер труда.
3. Классификация видов труда по группам признаков.
4. Трудовые ресурсы.
5. Трудовой потенциал.
6. Трудовой потенциал работника.
7. Трудовой потенциал предприятия.
8. Развитие трудового потенциала предприятия
9. Качество рабочей силы.
10. Показатели и критерии качества и уровня жизни населения.
11. Факторы, влияющие на качество рабочей силы предприятия.
12. Управление трудом на предприятии.
13. Механизм управления трудом на предприятии.
14. Теории и современные концепции мотивации.
15. Сущность рынка труда.
16. Основные компоненты рынка труда.
17. Сегментация рынка труда.
18. Сущность понятия «эффективность труда».
19. Показатели и методы измерения производительности.
20. Факторы роста производительности труда.
21. Управление производительностью труда.
22. Трудовые отношения
23. Персонал предприятия
24. Организация труда
25. Режим труда и отдыха
26. Нормирование труда
28. Доходы населения.
29. Социальная политика государства.