

РОСЖЕЛДОР
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ростовский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО РГУПС)

Л.Г. Риполь-Сарагоси

ЭКОНОМИКА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
ЧАСТЬ 1

Учебно-методическое пособие для практических занятий,
самостоятельного изучения учебного материала и выполнения
контрольных работ

Ростов-на Дону
2022

УДК 331 (075.8)

Риполь-Сарагоси, Л.Г.

Экономика труда и производственный менеджмент. Часть 1: учебно-методическое пособие для практических занятий, самостоятельного изучения учебного материала и выполнения контрольных работ / Л.Г. Риполь-Сарагоси / Рост. гос. ун-т путей сообщения. – Ростов н/Д, 2022. – 48 с.

Учебно-методическое пособие содержит описание планов занятий, практических и самостоятельных работ по основным тематическим блокам; приведены основные понятия и формулы. Представлены тестовые задания для подготовки к прохождению контрольного тестирования.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов, обучающихся по специальности «Экономическая безопасность».

Одобрено кафедрой «Экономика, учет и анализ» РГУПС.

Рецензент канд. экон. наук, доцент О.Г. Сорокина(РГУПС)

© Риполь-Сарагоси Л.Г. 2022

© ФГБОУ ВО РГУПС, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Практическое занятие № 1	4
Практическое занятие № 2	14
Практическое занятие № 3	16
Практическое занятие № 4	17
Практическое занятие № 5	26
Практическое занятие № 6	32
Практическое занятие № 7	34
Практическое занятие № 8	35
Организация самостоятельной работы обучающихся	39
Тестовые задания для подготовки к контрольной работе по дисциплине «Экономика труда и производственный менеджмент (часть 1)»	40
Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	47

Раздел 1. Основы экономики труда, необходимые для подготовки экономических обоснований для стратегических и оперативных планов организации.

Практическое занятие №1 «Трудовой потенциал»

План занятия:

1. Практическая работа №1 Определение трудового потенциала работника.
2. Контроль выполнения самостоятельной (внеаудиторной) работы. Сдача на проверку эссе на тему: «Труд как основа жизнедеятельности человека»

Практическая работа №1

Определение трудового потенциала личности на основе оценке психофизиологического, квалификационного, мотивационного и социального потенциала. Студентам предлагается набор тестов и заданий, на основании которых они делают вывод о своем трудовом потенциале и готовности к трудовой деятельности.

1. Определение психофизиологического потенциала:

1.1 Определение психологического возраста человека

Представьте себе мысленно всю свою жизнь – прошлое, настоящее и будущее. Как вы думаете, до какого возраста вы доживете?

В таблице 1 обведите кружком число, соответствующие указанному возрасту (с точностью до 5 лет). А теперь попытайтесь оценить каждое пятилетие вашей жизни по степени насыщенности важными для вас событиями. Оценка производится по пятилетиям постановкой знака (+) в соответствующую клетку таблицы 1 (10 баллов – максимальная степень насыщенности, 1 балл - минимальная)

Обработка результатов

1. Подсчитайте общую сумму баллов по всем пятилетиям.
2. Подсчитайте, сколько баллов приходится на прошедшие пятилетия (Если вам, к примеру, 21 лет, то следует взять сумму баллов от 1-5 до 16-20 лет включительно с поправкой: к имеющейся сумме «прошлого» прибавьте 1/5 балла, стоящего в графе 21-25 лет и т.д.)
3. Разделите сумму баллов «прошлого» на общую сумму баллов всех пятилетий.
4. Умножьте этот показатель на предполагаемую вами продолжительность жизни.

Полученный результат и есть **ваш психологический возраст**

Эталон теста:

Для человека нормой считается естественный возраст +2-3 года, если ваши показатели соответствуют этим значениям, то данная характеристика относится к высокому потенциалу.

Если возраст больше естественному, то к среднему, если меньше, то, к низкому.

Таблица 1

Возрастной интервал, лет	Степень насыщенности важными событиями, баллы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
До 5										
6-10										
11-15										
16-20										
21-25										
26-30										
31-35										
36-40										
41-45										
46-50										
51-55										
56-60										
61-65										
66-70										
71-75										
76-80										
81-85										
86-90										
91-95										

1.2 Экспресс-задание на определение уровня здоровья

1. **Возраст.** Каждый год дает один балл. Если вам 18, значит, вы имеете 20 баллов.

2. **Вес.** Нормальный вес условно равен росту в сантиметрах минус 100 для мужчин (110 для женщин). За каждый килограмм ниже нормы + 5 баллов, за каждый килограмм выше нормы -5 баллов.

3. **Курение.** Некурящий получает 30 баллов. За каждую выкуренную сигарету -1 балл.

4. **Физическая активность.** Занимаетесь спортом ежедневно +30 баллов, 4 раза в неделю +25 баллов, 3 раза в неделю +20 баллов, 2 раза +10 баллов, один раз + 5 баллов, ведете малоподвижный образ жизни – 20 баллов.

5. **Пульс в покое.** Эталон числа сокращений в покое 90, за каждый удар пульса из этой разницы плюс, минус 1 балл (н-р, пульс 76, то +14; пульс 96, т – 6)

Эталон задания

- Не более 20 баллов – у претендента могут возникнуть серьезные проблемы со здоровьем (низкий потенциал)

- 21-60 баллов – у претендента средний уровень здоровья (средний потенциал)

- 61- более 100 баллов – у претендента высокий уровень здоровья (высокий)

1.3 Определение темперамента

Из четырех предложенных ниже описаний характера выберите то, которое вам больше всего подходит. Его порядковый номер будет соответствовать названию вашего ведущего темперамента. Поскольку чистые темпераменты встречаются редко, из оставшихся описаний выберите еще одно, которое подходит вам в большей степени, чем остальные. Его номер будет соответствовать вашему дополнительному темпераменту.

1. Я - человек энергичный и напористый, не всегда контролирую свои эмоции. Если выхожу из себя, то успокаиваюсь не сразу. Своим делом занимаюсь энергично и с полной отдачей, на посторонние вещи не отвлекаюсь. Прямолинеен в делах, и в отношениях. Даже самые трудные препятствия предпочитаю преодолевать, а не обходить.

2. Я - человек спокойный и уравновешенный, меня очень трудно вывести из себя. По характеру терпелив, умею ждать. Медленно приспосабливаюсь к новой обстановке. В дело вникаю глубоко, работаю неторопливо, шаг за шагом продвигаясь в выбранном направлении, не люблю отвлекаться от основного занятия.

3. Я - человек гибкий и динамичный, всегда нуждаюсь в разнообразии внешних впечатлений. Хотя легко возбуждаюсь, но так же быстро и успокаиваюсь. Предпочитаю расширять круг своих контактов и легко переключаюсь с одного занятия на другое. Ни при каких обстоятельствах не падаю духом, умею находить выход из любого положения.

4. Я - человек чувствительный и изменчивый, очень завишу от своего внутреннего состояния. Легко расстраиваюсь по пустякам и долго не успокаиваюсь. Из-за тонкой восприимчивости душевное равновесие дается мне с трудом, поэтому я нуждаюсь в эмоциональной поддержке близких. О моих перепадах настроения посторонним трудно догадаться.

Эталон теста:

1. холерический (*средний потенциал*)
2. флегматический (*средний потенциал*)
3. сангвинический (*высокий*)
4. меланхолический (*низкий потенциал*)

1.4 Экспресс-тест на определение уровня интеллекта

Шкала интеллекта определяет уровень логического мышления и формируется в ответах на вопросы 1, 2, 3, 14, 25, 26, 7, 8. При этом ответ «НЕТ» в 1, 2, 4, 8 вопросах. Ответ «ДА» - в вопросах 3, 5, 6, 7. Результат определяется по сумме совпадений. Максимальный балл равен 8(высокий потенциал). Средний потенциал — от 4 до 6. Низкий – ниже 6

Ответьте «ДА» или «НЕТ» на следующие вопросы.

1. Если бы сказали, что север находится на юге и что ночью светло, то должны были бы назвать ураган бедой.

1. Я предпочитаю избегать ситуаций, где могу оказаться хуже других.
2. Я люблю заниматься делом, требующим полной отдачи.
3. «Стул» так относится к «мебели», как «Луна» к «Солнцу».

5. Пизанская башня находится в Италии.
6. Я предпочитаю сложные задачи и цели.
7. 14 в квадрате равняется 196
8. Я больше других озабочен тем, что обо мне думают люди.

Вывод: по результатам тестов делается вывод об уровне психофизиологического потенциала

2 Определение квалификационного потенциала работника

2.1 Определение профессиональной направленности

Каждый человек по своим личностным качествам подходит к определенному типу профессий. Данная модификация теста Голланда, основанная на соотнесении типов профессии с индивидуальными особенностями человека, призвана помочь выбрать профессию с учетом, в первую очередь личностных особенностей.

Инструкция: Предположим, что после соответствующего обучения ты сможешь выполнять любую работу. Из предложенных ниже пар профессий надо выбрать одну, которая тебе больше подходит (исходя из твоих способностей и возможностей). Рядом с названием профессии в скобках стоит код. В бланке ответов, напротив кода выбранной профессии, поставь знак "+". Подсчитай количество плюсов в каждой строке. Например, из пары "инженер" - "социолог" тебе интереснее профессия социолога. Код этой профессии - 2. Значит, в бланке ответов в графе "код профессий" надо поставить "+" рядом с цифрой 2.

Код профессии	Выбор (фиксировать плюсом)	Сумма плюсов
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Выбор предпочтений:

Инженер (1) - Социолог (2)

Кондитер (1) – Священнослужитель (3)

Повар (1) - Статистик (4)

Фотограф (1) - Торговый администратор (5)

Механик (1) - Дизайнер (6)

Философ (2) - Врач (3)

Эколог (2) - Бухгалтер (4)

Программист (2) - Адвокат (5)

Кинолог (2) - Литературный переводчик (6)

Страховой агент (3) - Архивист (4)

Тренер (3) - Телерепортер (5)

Следователь (3) - Искусствовед (6)
Нотариус (4) - Брокер (5)
Оператор ЭВМ (4) - Манекенщица (6)
Фотокорреспондент (5) - Реставратор (6)
Озеленитель (1) - Биолог-исследователь (2)
Водитель (1) - Бортпроводник (3)
Метролог (1) - Картограф (4)
Радиомонтажник(1) - Художник по дереву (6)
Геолог (2) - Переводчик-гид (3)
Журналист (5) - Режиссер (6)
Библиограф (2) - Аудитор (4)
Фармацевт (2) - Юрисконсульт (3)
Генетик (2) - Архитектор (6)
Продавец (3) - Оператор почтовой связи (4)
Социальный работник (3) - Предприниматель (5)
Преподаватель вуза (3) - Музыкант-исполнитель (6)
Экономист (4) - Менеджер (5)
Корректор (4) - Дирижер (6)
Инспектор таможни (5) - Художник-модельер (6)
Телефонист (1) - Орнитолог (2)
Агроном (1) - Топограф (4)
Лесник (1) - Директор (5)
Мастер по пошиву одежды (1) - Хореограф (6)
Историк (2) - Инспектор ГАИ (4)
Антрополог (2) - Экскурсовод (3)
Вирусолог (2) - Актер (6)
Официант (3) - Товаровед (5)
Главный бухгалтер (4) - Инспектор уголовного розыска (5)
Парикмахер-модельер (6) - Психолог (3)
Пчеловод (1) - Коммерсант (5)
Судья (3) - Стенографист (4)

Эталон задания

Подсчитай количество плюсов в бланке ответов. Максимальное количество плюсов указывает на принадлежность к одному из шести профессиональных типов.

1. Реалистический тип

Профессионалы данного типа склонны заниматься конкретными вещами и их использованием, отдают предпочтение занятиям, требующим применения физической силы, ловкости. Ориентированы в основном на практический труд, быстрый результат деятельности. Способности к общению с людьми, формулировке и изложению мыслей развиты слабее.

Чаще люди этого типа выбирают профессии механика, электрика, инженера, агронома, садовода, кондитера, повара и другие профессии, которые предполагают решение конкретных задач, наличие подвижности,

настойчивости, связь с техникой. Общение не является ведущим в структуре деятельности.

2. Интеллектуальный тип

Профессионалы данного типа отличаются аналитичностью, рационализмом, независимостью, оригинальностью, не склонны ориентироваться на социальные нормы.

Обладают достаточно развитыми математическими способностями, хорошей формулировкой и изложением мыслей, склонностью к решению логических, абстрактных задач.

Люди этого типа предпочитают профессии научно-исследовательского направления: физик, философ, программист и другие, в деятельности которых необходимы творческие способности и нестандартное мышление. Общение не является ведущим видом деятельности.

Бухгалтер, патентовед, нотариус, топограф, корректор и другие, направленные на обработку информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов.

Сфера общения в таких видах деятельности ограничена и не является ведущей, что вполне устраивает данный тип личности. Коммуникативные и организаторские способности развиты слабо, но зато прекрасно развиты исполнительские качества.

3. Социальный тип

Профессионалы данного типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы, способны к сопереживанию, умению понять эмоциональное состояние другого человека.

Обладают хорошими вербальными (словесными) способностями, с удовольствием общаются с людьми. Математические способности развиты слабее.

Люди этого типа ориентированы на труд, главным содержанием которого является взаимодействие с другими людьми, возможность решать задачи, предполагающие анализ поведения и обучения людей. Возможные сферы деятельности: обучение, лечение, обслуживание и другие, требующие постоянного контакта и общения с людьми, способностей к убеждению.

4. Конвенциональный тип

Профессионалы данного типа практичны, конкретны, не любят отступать от задуманного, энергичны, ориентированы на социальные нормы.

Предпочитают четко определенную деятельность, выбирают из окружающей среды цели и задачи, поставленные перед ними обычаями и обществом. В основном выбирают профессии, связанные с канцелярскими и расчетными работами, со зданием и оформлением документов, установлением количественных соотношений между числами, системами условных знаков.

5. Предприимчивый тип

Профессионалы данного типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социальной активности, лидерству; имеют тягу к приключениям

(возможно, авантюрным). Обладают достаточно развитыми коммуникативными способностями.

Не предрасположены к занятиям, требующим усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей. Профессии: предприниматель, менеджер, продюсер и другие, связанные с руководством, управлением и влиянием на разных людей в разных ситуациях.

6. Артистический тип

Профессионалы данного типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью и скоростью мышления, высокой эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Обладают хорошей реакцией и обостренным восприятием. Любят и умеют общаться.

Профессиональная предрасположенность в наибольшей степени связана с актерско-сценической, музыкальной, изобразительной деятельностью.

2.2 Экспресс-тест на определение уровня ответственности

Шкала ответственности содержит вопросы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. «НЕТ» — в ответах на вопросы 1, 2, 4, 5, 6. «ДА» — в ответах на вопросы 3, 7, 8. Результат определяется по сумме совпадений в обеих группах вопросов. Максимальный балл равен 8 (высокий потенциал). Средний потенциал — от 4 до 6. Низкий — ниже 4

Ответьте «ДА» или «НЕТ» на следующие вопросы.

1. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.
2. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам.
3. Человек, который не смог добиться успеха в работе, скорее всего не проявил достаточно усилий.
4. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.
5. Как правило руководство оказывается более эффективным, когда жестко контролирует действия своих подчиненных.
6. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
7. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно решать, что и как делать.
8. То, что со мной случается — дело моих собственных рук.

2.3 Определение уровня конфликтности личности

1. Характерно ли для вас стремление к доминированию, то есть к тому, чтобы подчинить своей воле других?

А) нет б) когда как в) да

2. Есть ли в вашем коллективе люди, которые вас побаиваются, а возможно, и ненавидят?

А) да б) ответить затрудняюсь в) нет

3. Кто вы в большей степени?

А) пацифист б) принципиальный в) предприимчивый

4. Как часто вам приходится выступать с критическими суждениями?

А) часто б) периодически в) редко

5. Что для вас было бы наиболее характерно, если бы вы возглавили новый для вас коллектив?

А) разработал бы программу развития коллектива на год вперед и убедил бы членов коллектива в ее перспективности;

Б) изучил бы, кто есть кто, и установил бы контакт с лидерами;

В) чаще советовался бы с людьми.

6. В случае неудач какое состояние для вас наиболее характерно?

А) пессимизм б) плохое настроение в) обида на самого себя

7. Характерно ли для вас стремление отстаивать и соблюдать традиции вашего коллектива?

А) да б) скорее всего да в) нет

8. Относите ли вы себя к людям, которым лучше в глаза сказать горькую правду, чем промолчать.

А) да б) скорее всего да в) нет

9. Из трех личностных качеств, с которыми вы боретесь, чаще всего вы стараетесь изжить в себе

А) раздражительность б) обидчивость в) нетерпимость критики других

10. Кто вы в большей степени?

А) независимый б) лидер в) генератор идей

11. Каким человеком считают вас ваши друзья?

А) экстравагантным б) оптимистом в) настойчивым

12. С чем вам чаще всего приходится бороться?

А) с несправедливостью б) с бюрократизмом в) с эгоизмом

13. Что для вас наиболее характерно?

А) недооцениваю свои способности

Б) оцениваю свои способности объективно

В) переоцениваю свои способности

14. Что приводит вас к столкновению и конфликту с людьми?

А) излишняя инициатива

Б) излишняя критичность

В) излишняя прямолинейность.

Обработка результатов теста: «Уровень конфликтности личности»:

Все ответы к каждому вопросу имеют свою оценку в баллах. Замените выбранные вами буквы баллами и подсчитайте общую сумму набранных вами баллов.

№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
А	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1
Б	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2
В	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	3

Эталон теста - Определенная сумма баллов характеризует уровень конфликтности личности:

- 14 – 26 баллов – низкий уровень конфликтности (высокий потенциал)
- 27 – 35 баллов – средний уровень конфликтности (средний потенциал)
- 36 – 42 баллов – высокий уровень конфликтности (низкий потенциал)

2.4 Определение хронотипа

1. Трудно ли вам вставать рано утром?

Да, почти всегда - 3 балла; иногда - 2 балла; редко - 1 балл; крайне редко - 0 баллов.

2. Если бы у вас была возможность выбора, в какое время вы ложились бы спать вечером?

После часа ночи - 3 балла; с 23 до 1 ч. - 2 балла; с 22 до 23 ч. - 1 балл; до 22 ч. - 0 баллов.

3. Какой завтрак вы предпочитаете в течение первого часа после пробуждения?

Плотный - 0 баллов; менее плотный - 1 балл; можно ограничиться вареным яйцом - 2 балла; достаточно чашки чая или кофе - 3 балла.

4. Если вспомнить все ваши последние размолвки с домочадцами и коллегами, в какое время суток они преимущественно происходят?

В первой половине дня - 1 балл; во второй половине дня - 0 баллов.

5. От чего вам было бы легче отказаться?

От утреннего чая или кофе - 2 балла; от вечернего чая - 0 баллов.

6. Насколько легко вы меняете привычки, связанные с едой, во время отпуска, поездок?

Очень легко - 0 баллов; легко - 1 балл; трудно - 2 балла; не меняете - 3 балла.

7. Если рано утром предстоят важные дела, на сколько раньше вы ложитесь спать?

Более чем на 2 часа - 3 балла; на час-два - 2 балла; меньше чем на час - 1 балл; как обычно - 0 баллов.

Сосчитайте баллы по всем вопросам.

Сумма **От 0 до 7** указывает на принадлежность к «жаворонкам» (средний потенциал); **От 8 до 13** – к «голубям» (высокий потенциал); **От 14 до 20** – к «совам» (низкий потенциал).

Вывод: по результатам тестов делается вывод об уровне квалификационного потенциала

3 Определение мотивационного потенциала

1. Наказывали ли вас в детстве (очень часто – 2, по заслугам – 3, нет – 1)
2. В вашей семье отмечают совместно памятные даты (всегда – 3, иногда – 2, никогда – 1)
3. В вашей семье принято дарить (сувениры – 3, крупные подарки – 2, деньги – 1)
4. Будете ли вы рады подаренной открытке (всегда – 3, только от любимого – 2, нет – 1)
5. В осознано выбрали профессию (да – 3, скорее да – 2, нет – 1)
6. Легко ли вам дается обучение (да – 3, скорее да – 2, нет – 1)
7. Согласны ли вы трудиться какое-то время в «копилку будущего» (да – 3, скорее да – 2, нет – 1)
8. В шкале «жизненных ценностей» на первое место вы поставите: интересная работа – 3, материальное благополучие – 2, развлечения – 1)
9. Поддерживаете ли вы отношения со своими школьными друзьями (да – 3, скорее да – 2, нет – 1)
10. Совпадают ли ваши потребности с вашими возможностями (да – 3, скорее да – 2, нет – 1)
11. Готовы ли вы пожертвовать своим свободным временем ради реализации поставленной цели (да – 3, скорее да – 2, нет – 1)
12. Быстро ли вы переходите к действию после возникновения какой-то потребности (да – 3, скорее да – 2, нет – 1)
13. Вас все устраивает в сегодняшней жизни (да – 1, скорее нет – 2, нет – 3)
14. Возраст: до 22 лет – 2, до 35 – 3, после 35 – 1
15. Пол: муж – 1, жен – 2

Высокий уровень мотивации: 44 - 37

Средний: 36 – 22

Низкий: 21 и ниже

4 Определение социального потенциала

Шкала **морального контроля** содержит вопросы 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 13. Ответ «НЕТ» в вопросах 8, 9, 11, 13. Ответ «ДА» — в вопросах 2, 4, 6, 10. Результат определяется по сумме совпадений в обеих группах вопросов. Максимальный балл равен 8 (высокий потенциал). Средний потенциал — от 4 до 6. Низкий – ниже 4

Шкала **правдивости** содержит вопросы 1, 3, 5, 7, 12, 14. При этом ответ «НЕТ» — в ответах на вопросы 1, 5. Ответ «ДА» — в 3, 7, 12, 14. Результат

определяется по сумме совпадений. Максимальная величина шкалы доверия равняется 6 (высокий). Результат считается недостоверным, если балл по шкале доверия меньше 3.

Ответьте «ДА» или «НЕТ» на следующие вопросы.

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем была раньше.
2. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, был порядок.
3. Мне бывает трудно признать, что я не прав.
4. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятностей, чем с другими людьми.
5. Когда мне что-то удастся, я нахожу эти дела легкими.
6. Думаю, что усилия, потраченные на составление планов, никогда нелишни.
7. Иногда я соображаю хуже, чем обычно.
8. Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь заняться другим делом.
9. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной.
10. Дома в свободное время я обычно отдыхаю от всех дел.
11. Я думаю, что не все надо делать одинаково тщательно.
12. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям.
13. Ночью мне снятся фантастические, порой нелепые сны.
14. Мне легче не считаться с другими людьми, чем им со мной.

Вывод: по результатам тестов делается вывод об уровне мотивационного потенциала

По результатам необходимо сделать выводы о трудовом потенциале в целом и готовности к рудовой деятельности.

Раздел 2 Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели.

Практическое занятие №2 «Особенности рынка труда»

План занятия:

1. Опрос по теме:
 - 1.1 Изучение рынка труда.
 - 1.2 Основные компоненты современного рынка труда.
 - 1.3 Виды рынков труда.
 - 1.4 Основные модели рынка труда.
2. Заслушивание рефератов по теме занятия.

Возможные темы рефератов:

- Динамика численности возрастного состава населения России
- Тенденции миграционных процессов
- История развития рынка труда
- Активная политика занятости в РФ

- Социально–экономические механизмы регулирования занятости в трудоизбыточном регионе
- Социологический анализ процессов стабилизации занятости населения
- Теневая занятость

3. Решение задач по теме: «Трудовые ресурсы»

Экономически активное население – часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных, измеряется по отношению к измеряемому периоду.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения экономически активного населения. Величина экономически неактивного населения измеряется по отношению к обследуемому периоду и включает следующие категории:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневные аспирантуры и докторантуры)
- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии из-за потери кормильца при достижении им пенсионного возраста
- лица, получающие пенсии по инвалидности (1,2,3 групп)
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т.п.
- отчаявшиеся найти работу, т.е. лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать
- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Коэффициент экономически активного населения представляет собой соотношение численности экономически активного населения к общей численности населения:

$$K_{\text{эконом.актив.населения}} = \frac{\text{Эконом.активное население}}{\text{Общая численность}} \quad (1)$$

Примерные задачи

Задача 1

Численность экономически активного населения в России в ноябре 2011 года составила 72,8 млн. чел

- численность занятых 65,0 млн. чел
- общая численность населения — 144,9 млн. чел.

Найти численность безработных, коэффициенты экономической активности, занятости и безработицы.

Задача 2

- Среднегодовая численность населения: 148300 тыс. чел
- Всего занято в экономике: 67100 тыс. чел.
- Численность безработных: 6410 тыс. чел.

Найти: численность экономически активного населения, коэффициент экономической активности населения, коэффициенте занятости и коэффициента безработицы населения.

Практическое занятие №3 «Компоненты рынка труда»

План занятия:

1 Опрос по теме: «Компоненты рынка труда»

2 Практическая работа №2 «Определение цены труда»

На основании предварительного сбора информации о действующих ценах определить стоимость потребительской корзины на одного трудоспособного человека.

Наименование	Единица измерения	Расчет		
		Объем потребления (в среднем на одного человека в год)	Средняя цена руб/кг (штук)	Стоимость, руб
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые)	кг	126,5		
Картофель	кг	100,4		
Овощи и бахчевые	кг	114,6		
Фрукты свежие	кг	60,0		
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар	кг	23,8		
Мясопродукты	кг	58,6		
Рыбопродукты	кг	18,5		
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко	кг	290,0		
Яйца	штук	210		
Масло растительное, маргарин и другие жиры	кг	11,0		
Прочие продукты (соль, чай, специи)	кг	4,9		
Итого:	-	-	-	

Для расчета стоимость потребительской корзины обучающегося на месяц необходимо итог таблицы разделить на 12.

По результатам расчетов делается вывод.

Раздел 3 Управление трудом на предприятии

Практическое занятие №4 Анализ затрат рабочего времени

План занятий:

Выполнение практической работы №3

Практическая работа №3

Тема работы: Анализ затрат рабочего времени методом фотографии рабочего дня.

Цель работы: Получить практические навыки проведения фотографии рабочего дня.

Основная задача: Выявить излишние затраты рабочего времени.

Введение

Фотография рабочего времени – это вид наблюдений, при помощи которого изучают и анализируют затраты времени одним рабочим или группой, связанные с выполнением того или иного процесса на протяжении всего рабочего дня (смены) или его части, независимо от того, на что затрачено это время. Фотография рабочего дня не раскрывает технологию и методы осуществления процесса, а лишь фиксирует его протекание.

Цель фотографии рабочего дня в выявлении резервов повышения производительности, улучшении использования оборудования. Это достигается выявлением целесообразности, последовательности тех или иных затрат времени, их измерением, установлением степени возможного уплотнения рабочего дня исполнителей, устранения потерь рабочего времени и простоев оборудования.

Назначение фотографии рабочего времени состоит в выявлении недостатков в организации труда и производства, вызывающих потери или нерациональное использование рабочего времени, проектировании более рационального распределения времени рабочей смены по категориям затрат времени, в определении фактической выработки продукции, темпа ее выпуска и равномерности работы в течение смены.

По количеству объектов наблюдения, формам организации труда и т.д. фотографию рабочего дня подразделяют на индивидуальную, групповую, бригадную, массовую, маршрутную, многостаночную, целевую, фотографию производственного процесса и фотографию использования оборудования. Также различают дублированную и пикетную фотографию рабочего дня.

Дублированную фотографию рабочего дня проводят одновременно два работника. Этот способ применяют, когда видимость объекта наблюдения ограничена. Наблюдатели работают независимо друг от друга, а по окончании работы сопоставляют результаты, чтобы получить общую картину.

Пикетная Фотография рабочего дня проводится несколькими наблюдателями, которые располагаются в определенных пунктах и фиксируют момент прохождения наблюдаемого объекта через данный пункт. Этот способ чаще всего применяется при изучении работы транспорта, т.к. по правилам безопасности наблюдатель не может все время перемещаться вместе с транспортом. В ходе индивидуальной фотографии рабочего дня наблюдатель

изучает затраты рабочего времени одного исполнителя, работающего на одном рабочем месте или время использования оборудования в течение рабочей смены или ее части.

Применение фотографии рабочего времени в течение всей смены при ручных работах поможет улучшить организацию труда и повысить его производительность за счет эффективного использования всего фонда времени.

Описание работы

Обработка результатов фотографии рабочего дня производится на бланках формы ТНУ-2 – сводная карта индивидуальной и групповой фотографии рабочего дня, в которые переносятся из таблицы 1 задания затраты рабочего времени.

По каждому наименованию затрат времени определяется суммарная величина всех наблюдений и среднеарифметическое значение затрат времени путем деления суммарной величины на общее количество наблюдений.

Суммируя средние значения по всем группам и категориям баланса времени рабочего дня, в итоге получаем продолжительность рабочего дня – 480 минут.

Итоговые значения по каждой категории затрат рабочего времени переносятся в аналитическую сводку баланса времени рабочего дня.

Затем, по фактическому балансу времени рабочего дня определяется в % к продолжительности рабочего дня и в % к оперативному времени значения каждой категории затрат рабочего времени.

В раздел «Анализ потерь рабочего времени» вносятся только те затраты рабочего времени, которые необходимо сократить или полностью ликвидировать.

Определяем затраты рабочего времени, которые надо полностью ликвидировать. Они могут включать :

- случайную работу (СР, код 1210);
- лишнюю непроизводительную работу (НР, код 1220);
- вызванные нарушения производственного процесса (ПНТ, код 2210);
- вызванные нарушением трудовой дисциплины (ПНД, код 2220).

Суммируя затраты рабочего времени, которые могут быть ликвидированы, определяем возможные сокращения потерь рабочего времени ($T_{изл}$).

В «Предложениях по совершенствованию технологии и организации труда» формы ТНУ-2 указываются мероприятия, направленные на сокращение или ликвидацию потерь рабочего времени.

При ликвидации всех перечисленных потерь рабочего времени рост производительности труда определяется по формуле:

$$K_{пт} = 1 + \frac{T_{изл}}{T_{см} - T_{изл}},$$

где $K_{пт}$ – коэффициент возможного роста производительности труда

$T_{изл}$ – возможные сокращения потерь рабочего времени, минут;

$T_{см}$ - продолжительность рабочей смены, минут.

Вывод.

Форма ТНУ 2

(наименование предприятия)		Сводная-карта индивидуальной и групповой фотографии рабочего дня или фотографии производственного процесса						Цех												
								Отделение												
Наблюдения				Данные о рабочих																
№ наблюдательных листов	Дата	Начало, ч, мин	Конец, ч, мин	Перерывы, ч, мин	Фамилия, и.,о.	Тарифный раз-ряд квалифи-кации	Специальность	Производст-венная харак-теристика	% выполнения норм за месяц											
Работы, выполненные в течение фотографии																				
№ наблюдательных листов	№ по нормировочной ведомости	Наименование работ	Действующая норма времени	Дневная норма времени	Выполнено, шт.	По фактическому балансу время на измеритель						ВСЕГО								
						В % к Топ														
						Топ	Время, мин													
							ПЗ	Об	СР	НР	ПР	ПП								
Баланс времени рабочего дня, мин																				
Основная группа	Группа	Категория	Индекс	Код	Наименование затрат времени	№ наблюдений										Сумма	Среднее			
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
		Подготовительно-заключительное	ПЗ-1	1111	Получение и здача работы, чертежей и карт технологического процесса, ознакомление с ними															
			ПЗ-2	1112	Инструктаж мастером, бригадиром															
			ПЗ-3	1113	Получение и сдача материала и деталей															
			ПЗ-4	1114	Получение инструмента и приспособлений и сдача их															
			ПЗ-5	1115	Установка и снятие инструмента, приспособлений и наладка оборудования в начале работы															
			ПЗ-6	1116	Приходы к рабочему месту в начале и в конце рабочего дня															
			ПЗ-7	1117	Межоперационные приходы															
			ПЗ-9	1119																
			ПЗ	1110	Итого															

Баланс времени рабочего дня, мин

Основная группа	Группа	Категория	Индекс	Код	Наименование затрат времени	№ наблюдений										Сумма	Среднее		
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
Время работы	Продуктивное	Оперативное время	Оп	1120	Выполнение оперативных приемов работы														
		Обслуживание рабочего места	Об-1	1131	Подготовка и уборка рабочего места														
			Об-2	1132	Смена затупившегося инструмента														
			Об-3	1133	Заточка инструмента														
			Об-4	1134	Регулировка и настройка оборудования														
			Об	1130	Итого														
		РЗ	1100	Итого (1110+1120+1130)															
	Непродуктивное	Случайная работа	СР-1	1211	Поиски инструмента и приспособлений, материалов и деталей														
			СР-2	1212	Исправление брака, происшедшего по вине других работников														
			СР-3	1213	Излишние действия														
			СР	1210	Итого														
		Лишняя производственная работа	ПР-1	1221	Проход в подсобный цех для сдачи и получения заказа														
			ПР-2	1222	Участие в составлении описи ремонта или сдельного наряда														
			ПР-3	1223	Подноска материала и деталей вместо подсобных рабочих														
			ПР-4	1224	Излишние действия по неопытности														
			НР	1220	Итого														
				НЗ	1200	ИТОГО(1210+1220)													

Баланс времени рабочего дня, мин

Основная группа	Группа	Категория	Индекс	Код	Наименование затрат времени	№ наблюдений										Сумма	Среднее	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
ВРЕМЯ ПЕРЕРЫВОВ	РЕГЛАМЕНТИРОВАННЫЕ	технологические	ПТ-1	2111	Бездействие в ожидании выполнения производственного задания													
			ПТ-2	2112	Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс													
			ПТ-3	2113														
			ПТ-4	2114														
			ПТ-5	2115														
			ПТ	2110	Итого													
		На отдых и личные надобности	Пот	2121	Отдых в процессе работы													
			Пл	2122	Личные надобности													
			Потл	2120	Итого													
		ПР	2100	ИТОГО (2110+2120)														
	НЕРЕГЛАМЕНТИРОВАННЫЕ	Вызванных нарушением технологического процесса	ПНТ-1	2211	Ожидание работы, наряда, инструктажа													
			ПНТ-2	2212	Ожидание материалов и деталей													
			ПНТ-3	2213	Ожидание вспомогательной рабочей силы													
			ПНТ-4	2214	Ожидание силовой энергии													
			ПНТ-5	2215	Ожидание наладки													
			ПНТ-6	2216	Ожидание исправления приспособлений													
			ПНТ-7	2217	Ожидание вследствие недоброкачественного материала													
		ПНТ	2210	Итого														
		Вызванные нарушением труд. дисциплины	ПНД-1	2221	Хождение и разговор по личным делам													
			ПНД-2	2222	Позднее начало и ранее окончание работ													
ПНД	2220		Итого															
ПН	2200	ИТОГО (2210+2220)																
П	2000	ИТОГО (2100+2200)																
					Всего по балансу (1100+1200+2000)													

Исходные данные:

Вариант 0 Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	15	16	14	13	17
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	10	19	12	14	20
3. Выполнение оперативных приемов работы	371	365	342	365	368
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	10	16	19	11	4
5. Ожидание инструктажа	10	9	-	25	-
6. Исправление брака	22	-	47	-	40
7. Хождение и разговор по личным делам	10	16	-	13	-
8. Перерывы на отдых и личные надобности	15	17	22	23	15
9. Подготовка и уборка рабочего места	17	22	24	16	16

Вариант 1

Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	13	11	12	15	9
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	10	11	12	17	11
3. Выполнение оперативных приемов работы	351	360	347	391	395
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	16	22	14	-	-
5. Ожидание инструктажа	9	-	-	12	6
6. Исправление брака	32	33	36	-	-
7. Хождение и разговор по личным делам	12	-	16	-	20
8. Перерывы на отдых и личные надобности	20	20	22	20	24
9. Подготовка и уборка рабочего места	17	23	21	25	15

Вариант 2
Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	8	7	11	9	12
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	17	16	12	14	15
3. Выполнение оперативных приемов работы	391	416	378	377	363
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	-	-	20	-	-
5. Ожидание инструктажа	-	8	-	16	12
6. Исправление брака	-	-	18	-	40
7. Хожение и разговор по личным делам	9	-	-	24	12
8. Перерывы на отдых и личные надобности	17	18	20	26	14
9. Подготовка и уборка рабочего места	20	11	21	10	12
10. Позднее начало и раннее окончание работы	18	4	-	4	-

Вариант 3
Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	7	6	7	9	8
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	7	13	12	11	5
3. Выполнение оперативных приемов работы	357	390	377	405	379
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	22	-	-	-	13
5. Ожидание инструктажа	-	-	14	-	11
6. Исправление брака	45	-	-	-	20
7. Хожение и разговор по личным делам	-	13	17	14	10
8. Перерывы на отдых и личные надобности	20	22	27	22	17
9. Подготовка и уборка рабочего места	22	21	18	12	17
10. Позднее начало и раннее окончание работы	-	15	8	7	-

Вариант 4
Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	12	10	11	13	10
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	13	10	15	14	11
3. Выполнение оперативных приемов работы	385	366	378	368	363
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	12	9	9	19	14
5. Ожидание инструктажа	13	7	12	7	28
6. Исправление брака	-	23	-	-	-
7. Хождение и разговор по личным делам	-	23	9	17	14
8. Перерывы на отдых и личные надобности	20	15	22	19	25
9. Подготовка и уборка рабочего места	25	17	24	23	15

Вариант 5
Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	9	14	10	13	10
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	17	16	15	19	18
3. Выполнение оперативных приемов работы	396	343	354	365	384
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	-	-	6	25	-
5. Ожидание инструктажа	13	5	5	4	2
6. Исправление брака	-	49	35	-	-
7. Хождение и разговор по личным делам	-	18	14	4	8
8. Перерывы на отдых и личные надобности	20	20	17	19	21
9. Подготовка и уборка рабочего места	19	15	17	21	26
10. Позднее начало и раннее окончание работы	6	-	7	-	13

Вариант 6
Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	7	9	9	8	11
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	12	14	16	12	13
3. Выполнение оперативных приемов работы	368	370	392	347	377
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	15	22	-	12	-
5. Ожидание инструктажа	26	-	10	13	-
6. Исправление брака	-	30	-	39	36
7. Хождение и разговор по личным делам	16	-	15	10	-
8. Перерывы на отдых и личные надобности	19	16	16	20	19
9. Подготовка и уборка рабочего места	17	19	22	22	24

Вариант 7
Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	8	7	6	4	5
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	12	17	16	10	18
3. Выполнение оперативных приемов работы	380	362	404	397	366
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	15	8	-	10	-
5. Ожидание инструктажа	15	6	-	8	12
6. Исправление брака	-	25	-	-	-
7. Хождение и разговор по личным делам	7	10	15	-	25
8. Перерывы на отдых и личные надобности	22	24	18	25	24
9. Подготовка и уборка рабочего места	17	15	14	22	16
10. Позднее начало и раннее окончание работы	4	6	7	-	12

Вариант 8
Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	14	16	12	10	12
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	12	7	6	7	11
3. Выполнение оперативных приемов работы	374	358	361	392	387
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	-	8	10	-	15
5. Ожидание инструктажа	28	42	25	-	-
6. Исправление брака	12	-	16	-	13
7. Хожение и разговор по личным делам	-	13	10	14	-
8. Перерывы на отдых и личные надобности	15	19	22	20	22
9. Подготовка и уборка рабочего места	20	17	18	22	20
10. Позднее начало и раннее окончание работы	5	-	-	15	-

Вариант 9
Результаты фотографии рабочего дня

Наименование затрат рабочего времени	Замеры времени в минутах				
	1	2	3	4	5
1. Получение и сдача работы	11	9	13	11	9
2. Получение инструктажа и ознакомление с порядком выполнения работы	12	11	8	9	10
3. Выполнение оперативных приемов работы	372	375	352	410	393
4. Ожидание выполнения других операций, входящих в производственный процесс	-	18	-	-	8
5. Ожидание инструктажа	-	-	9	-	12
6. Исправление брака	18	16	45	-	-
7. Хожение и разговор по личным делам	12	-	15	12	6
8. Перерывы на отдых и личные надобности	17	27	20	13	22
9. Подготовка и уборка рабочего места	22	24	18	19	20
10. Позднее начало и раннее окончание работы	16	-	-	6	-

Практическое занятие №5 Современное состояние нормирования труда

План занятий:

Выполнение практической работы №4

Практическая работа №4

Методические указания к практической работе №4

Задание: Оценить качество нормы

Оценке качества подлежат единичные и комплексные нормы времени, а также нормированные задания. Анализ проводится по видам работ, по цехам и предприятию в целом.

Анализ проводится в несколько этапов:

- Подготовка, сбор исходных данных, их проверка и обработка;
- Аналитическая работа (расчеты, сравнение);
- Подготовка аналитической записки и предложений по устранению выявленных недостатков, расчет экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий.

Содержание анализа заключается в оценке факторов, оказывающих влияние на качество норм, расчете показателей, характеризующих состояние нормирования труда, формулировании пояснений и выводов.

Для анализа уровня качества норм принимаются следующие факторы:

1. Год разработки или последнего пересмотра нормы (т. е. срок действия нормы с момента ее установления и пересмотра).
2. Степень обоснованности нормы, которая в определенной мере зависит от того, какой метод был использован при ее разработке.
3. Наличие технологического процесса, изучаемого при выполнении операции, и степень дифференциации.
4. Наличие карты организации труда или технолого-нормировочной карты.
5. Соответствие организационно-технологических условий выполнения работы, предусмотренной нормой, фактическим условиям.
6. Интенсивность труда, предусмотренной нормой.

Перечисленные факторы ранжированы по степени их влияния на качество нормы. Анализ проводится на основе экспертной оценки. В табл. 1 представлены коэффициенты значимости факторов.

Исходя из коэффициентов значимости, соответствующих фактическим значениям факторов, по каждой норме рассчитывается показатель уровня ее качества. Уровень качества нормы определяется как среднеарифметическая величина из 6 коэффициентов значимости

Таблица 1

Коэффициенты значимости факторов

Наименование фактора	Величина коэффициента
1. Год разработки или пересмотра нормы (срок действия нормы):	
– до 5 лет	1,00
– 6-10 лет	0.90
– 11-15 лет	0.80
– 16-20 лет	0.70
– свыше 20 лет	0.60
2. Вид нормы по степени обоснованности (по методу установления):	
– типовая	0.90

– местная (технически обоснованная)	0.95
– хронометражная	0.80
– опытно-статистическая	0.50
3. Наличие и степень дифференциации технологического процесса:	
– технологический процесс отсутствует	0
– имеется типовой технологический процесс	0.90
– имеется дифференцированный технологический процесс	1.00
– имеется укрупненный технологический процесс	0.80
4. Наличие карты организации труда (технологическо-нормировочной карты):	
– отсутствуют обе карты	0
– имеется одна из карт	1.00
5. Соответствие организационно-технических условий выполнения работы, предусмотренных нормой, фактическим организационно-техническим условиям:	
– не соответствуют	0
– соответствуют	1.00
6. Интенсивность труда предусмотренной нормой	Соответствует расчетному значению

В зависимости от величины уровня качества каждой норме присваивается одна из трех категорий и соответствующий ей индекс (табл. 2).

Таблица 2

Уровень качества нормы

Индекс категории	Уровень качества нормы	Характеристика норм, входящих в категорию
А	0,9-1,0	Норма отвечает предъявляемым требованиям, аттестуется на право использования до следующей аттестации
У	0.6-0.89	Норма по тем или иным категориям не отвечает предъявляемым требованиям. Норма и условия выполнения работы подлежат углубленному анализу и включению в план организационно-технических мероприятий, и в план пересмотра норм. Норма подлежит пересмотру в течение 6 месяцев.
О	Ниже 0,6	Ошибочно установленная норма, при расчете которой допущены ошибки. К этой же категории относятся все опытно-статистические нормы. Нормы этой категории подлежат немедленному пересмотру по мере их выявления

Описание работы

1. Третья часть курсовой работы предусматривает:

1) выполнение необходимых расчетов и заполнение таблицы 3;

Первая строка заполняется в соответствии с индивидуальным заданием студента.

Вторая строка заполняется на основе данных таблицы 1 и исходных данных (первая строка таблицы 3)

Интенсивность рассчитывается исходя из среднего процента выполнения нормы (гр. 18) и удельного веса ручного времени в норме времени, (гр. 19):

$$I = \frac{100}{Пв.н.} \times Узан.$$

Уровень качества нормы (графа 21) рассчитывается как среднеарифметическая величина из 6 коэффициентов значимости.

Категория качества нормы (графа 22) проставляется в соответствии с данными табл. 3.

Уровень качества должен быть определен не только по каждой норме, но и в целом по подразделению, предприятию.

Анализ качества действующей нормы

Наименование нормы	Год разработки	Вид нормы по способу обоснованности				Наличие и степень дифференциации производства				Наличие карты организации труда		Соответствие ОТУ по норме фактическому ОТУ		Процент выполнения нормы за 3 месяца				Удельный вес ручного труда в норме времени	Интенсивность труда, предусмотренная нормой	Уровень качества нормы времени	Индекс категории
		Типовая	Местная	Хронометражная	Опытно-статистическая	Отсутствует	Типовой	Дифференцируемый	У крупный	Отсутствует	Присутствует	Соответствует	Не соответствует	1	2	3	Средняя величина за 3 месяца				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Вывод. Все расчеты и результаты анализа сводятся в аналитическую записку. Завершается анализ разработкой мероприятий по совершенствованию нормирования труда и определением эффективности их осуществления.

Исходные данные для выполнения задания

<p>Вариант 1</p> <p>1. Год разработки нормы 1995</p> <p>2. Вид нормы типовая</p> <p>3. Наличие и степень Дифференциации тех. процесса отсутст</p> <p>4. Наличие карты организации труда есть</p> <p>5. Соответствие орг.-тех. условий соотв.</p>	<p>Вариант 2</p> <p>1. Год разработки нормы 2007</p> <p>2. Вид нормы хронометражная</p> <p>3. Наличие и степень дифференциации тех. процесса дифференцированный</p> <p>4. Наличие карты организации труда есть</p> <p>Соответствие орг.-тех. условий не соотв.</p>
<p>Вариант 3</p> <p>1. Год разработки нормы 1991</p> <p>2. Вид нормы местная</p> <p>3. Наличие и степень дифференциации тех. процесса типовой</p> <p>4. Наличие карты организации труда нет</p> <p>5. Соответствие орг.-тех. условий не соотв.</p>	<p>Вариант 4</p> <p>1. Год разработки нормы 2001</p> <p>2. Вид нормы опытно-статист.</p> <p>3. Наличие и степень дифференциации тех. процесса укрупненный</p> <p>4. Наличие карты организации труда нет</p> <p>5. Соответствие орг.-тех. условий соответствуют</p>
<p>Вариант 5</p> <p>1. Год разработки нормы 1992</p> <p>2. Вид нормы хронометражная</p> <p>3. Наличие и степень дифференциации тех. процесса дифференцированный</p> <p>4. Наличие карты организации труда есть</p> <p>5. Соответствие орг.-тех. условий соотв.</p>	<p>Вариант 6</p> <p>1. Год разработки нормы 2002</p> <p>2. Вид нормы типовая</p> <p>3. Наличие и степень дифференциации тех. процесса отсутствует</p> <p>4. Наличие карты организации труда есть</p> <p>5. Соответствие орг.-тех. условий не соответствуют</p>
<p>Вариант 7</p> <p>1. Год разработки нормы 1993</p> <p>2. Вид нормы опытно-статистич.</p> <p>3. Наличие и степень Дифференциации тех. процесса укрупненный</p> <p>4. Наличие карты организации труда нет</p> <p>5. Соответствие орг.-тех. условий не соответствует</p>	<p>Вариант 8</p> <p>1. Год разработки нормы 2003</p> <p>2. Вид нормы местная</p> <p>3. Наличие и степень дифференциации тех. процесса дифференцированный</p> <p>4. Наличие карты организации труда есть</p> <p>5. Соответствие орг.-тех. условий соответствуют</p>
<p>Вариант 9</p> <p>1. Год разработки нормы 1994</p> <p>2. Вид нормы типовая</p> <p>3. Наличие и степень дифференциации тех. процесса отсутств.</p> <p>4. Наличие карты организации труда есть</p> <p>5. Соответствие орг.-тех. условий соответствует</p>	<p>Вариант 0</p> <p>1. Год разработки нормы 1999</p> <p>2. Вид нормы хронометражная</p> <p>3. Наличие и степень дифференциации тех. процесса типовой</p> <p>4. Наличие карты организации труда нет</p> <p>5. Соответствие орг.-тех. условий не соответствуют</p>

Общее задание на выполнение работы:

	0,2,4,6,8	1,3,5,7,9
Наименование нормы	Норма времени	Норма времени
Процент выполнения за 3 месяца	1. 155 2. 160 3. 140	1. 104 2. 105 3. 106
Удельный вес ручного труда в норме времени	0.8	1.0
Хронометражное время	20	15
Время по нормативу	12	10

Практическое занятие №6 «Эффективность использования рабочей силы»

1. Решение задач: «Эффективность использования рабочей силы»
2. Заслушивание рефератов и сообщений по темам:
 - Управление трудом – управление сферой социально-трудовых отношений
 - Деформации в управлении трудом

Пример типовой задачи по теме: «Эффективность использования рабочей силы»

Определить фонды рабочего времени и показатели их использования; среднесписочную численность работников; среднюю фактическую продолжительность рабочего дня и коэффициент его использования; коэффициент сменности работников; коэффициент использования сменного режима. Сделать выводы.

На протяжении марта при средней установленной продолжительности рабочего дня 8,1 часа и 980 рабочих местах предприятие отработало 24 дня и следующее число человеко-дней: в первой смене – 20500, во второй – 18500, в третьей – 6000 человеко-дней, неявки составили 2850 человеко-дней, в том числе очередные отпуска – 1350, праздничные и выходные – 6500 человеко-дней. За месяц отработано 351000 человеко-дней.

Решение:

Определяем календарный фонд времени. Этот фонд равен сумме человеко-дней явок и неявок всех рабочих за отчетный период. В нашей задаче календарный фонд времени составляет:
 $20500 + 18500 + 6000 + 2850 + 6500 = 54350$ человеко-дней.

Затем определяем табельный фонд времени. Для этого из календарного фонда времени вычитаем число человеко-дней за счет праздничных и выходных дней:

$$54350 - 6500 = 47850 \text{ человеко-дней.}$$

Максимально возможный (располагаемый) фонд времени меньше табельного фонда времени на число человеко-дней неявок в связи с очередными отпусками: $47850 - 1350 = 46500$ человеко-дней.

Учитывая, что фактически отработано рабочими 45000 человеко-дней ($20500 + 18500 + 6000$), исчисляем показатели использования этих фондов времени; для этого рассчитываем удельные веса отработанного времени в соответствующем фонде времени.

Коэффициент использования календарного фонда времени составляет: $45000 / 54350 = 0,828$ (82,8%).

Коэффициент использования табельного фонда времени составляет: $45000 / 47850 = 0,940$ (94,0%).

Коэффициент использования максимально возможного фонда времени составляет: $45000 / 46500 = 0,968$ (96,8%).

Как видно, на предприятии неиспользованное рабочее время составляет: $100 - 96,8 = 3,2\%$.

Для расчета средней списочной численности работников необходимо календарный фонд времени разделить на число календарных дней рассматриваемого периода:
 $54350 / 31 = 1753$ человека

Для расчета средней фактической продолжительности рабочего дня число отработанных человеко-часов следует разделить на число отработанных человеко-дней:
 $351000 / (20500 + 18500 + 6000) = 7,79$ часа.

Коэффициент использования продолжительности рабочего дня составляет: $7,79 / 8,1 = 0,962$ (96,2%).

Таким образом, фонд рабочего времени согласно данному показателю используется на 96,2%.

Продолжаем анализ использования рабочего времени далее. Каждое предприятие имеет установленный сменный режим – 1, 2, 3 смены. Однако не все смены используются с полной загрузкой, а это можно рассматривать как фактическую потерю рабочего времени. Чтобы рассчитать число смен, отработанных предприятием с полной загрузкой рабочих мест, вычисляют коэффициент сменности. Он представляет собой отношение числа отработанных человеко-дней во всех сменах к числу человеко-дней в наиболее загруженной смене:

$$(20500 + 18500 + 6000) / 20500 = 2,20.$$

Экономический смысл данного показателя – число смен, отработанных с полной загрузкой.

Коэффициент использования сменного режима рассчитывается как отношение коэффициента сменности к установленному числу смен: $2,20 / 3 = 0,733$ (73,3%).

Таким образом, загрузка по сменам на данном предприятии не равномерна.

В целом, если разработать и провести в жизнь мероприятия по сокращению простоев оборудования, улучшению использования фондов времени, повышению показателя сменности, то на данном предприятии можно значительно улучшить технико-экономические показатели работы.

Задача для самостоятельного решения:

Месяц для расчета – январь-декабрь (выбирается по порядковому номеру студента в журнале посещений) За анализируемый период отработано человеко-дней: в первой смене – 31500, во второй – 28500, в третьей – 18200 человеко-дней, неявки составили 3550 человеко-дней, в том числе очередные отпуска – 1050, праздничные и выходные – 7540 человеко-дней. За месяц отработано 401008 человеко-часов.

Радел 4 «Производительность труда и заработная плата»

Практическое занятие № 7 «Анализ социально-трудовых показателей»

План занятий:

1. Заслушивание рефератов и сообщений по темам:
 - Состояние производительности труда в РФ
 - Институциональные условия эффективности труда
 - Макроэкономические пропорции и динамика общественной производительности труда
2. Решение задач

Задача 1

На основании материала и формул, представленных в лекционных занятиях в разделе 4 «Производительность труда и заработная плата», тема: «Понятие производительности труда и ее виды».

Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

Показатели	Значение
1. Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	
а) отчет	56312
б) план	62800
2. Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.	11950
3. Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	19
4. Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	
а) отчет	5224
б) план	5236

Задача 2

На основании материала и формул, представленных в лекционных занятиях в разделе 4 «Производительность труда и заработная плата», тема: «Понятие производительности труда и ее виды».

Объём производства продукции в отчётном году – 80 тыс. руб., численность рабочих – 546 человек, служащих – 124 человека. Планируется изменить выручку на 23 тыс. руб.

Определить:

- 1) выработку в отчётном году;
- 2) прирост выработки
- 3) изменение трудоёмкости.

Задача 3

На основании показателей таблицы определите выработку на одного работника. Примените различные методы ее измерения.

Показатели	Ед. изм.	Отчет	Факт
Объем продукции	млн руб.	1570	1800
Среднесписочная численность работников	чел.	230	235
Фонд рабочего времени 1 работника	ч	1940	1940
Трудоёмкость производственной программы	чел.-ч	446 200	511 364
Количество изделий	шт.	700	803

Задача 4

Составьте примеры на определение производительности труда, выработки продукции при установленных показателях (объем выпущенной продукции, численность работников, рабочих промышленно-производственного персонала).

Практические занятия №8 «Организация заработной платы»

План занятия:

Выполнение практической работы №5 Расчет заработной платы на основе тарифной системы

Методические указания по выполнению практической работы №5

1 Умение работать с нормативными документами: «Производственный календарь на 2017 год»

2 Определение часовых тарифных ставок (рассмотрение алгоритма расчета)

Часовая тарифная ставка определяется путем деления минимального размера оплаты труда (МРОТ) на среднегодовую норму рабочего времени (годовая норма рабочего времени календарного года : 12)

Часовые тарифные ставки других разрядов определяются путем умножения часовой тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации.

Тарифные коэффициенты для рабочих бригады соответствуют следующим данным:

- 3й разряд – 1,63

- 4й разряд – 1,89

- 5й разряд – 2,12

- 6й разряд – 2,31

- 7й разряд – 2,58

Расчет зарплаты бригады сводится в таблице 4

Пояснения к таблице 4

- графа 8: в соответствии с ТК РФ работа в ночное время оплачивается по повышенным расценкам, но не менее 20% часа тарифной ставки или оклада.

$гр\ 8 = гр.5 \cdot (\% \text{ доплат за работу в ночное время : } 100\%) \cdot гр.6 \cdot (\% \text{ работы в ночное время : } 100\%)$ т.к. $гр.5 \cdot гр.6 = гр.7$, то $гр.8 = гр.7 \cdot (\% \text{ доплат за работу в ночное время : } 100\%) \cdot (\% \text{ работы в ночное время : } 100\%)$

- графа 9: работа в тяжелых условиях, в соответствии с ТК РФ производится по повышенной расценки. В нашем случае часовая тарифная ставка увеличивается на 10%.

- графа 10: в соответствии с законодательством работа в выходные дни и праздничные дни запрещена. Однако в случае производственной необходимости работники привлекаются к выполнению трудовых функций. Оплата труда производится с увеличением не менее чем в двукратном размере.

$графа\ 10 = графа\ 5 \cdot 2раза \cdot кол.\ дней \cdot 8\ ч$

- графа 11: в соответствии с ТК РФ оплата сверхурочной работы производится до 2х часов не менее чем в полуторном, свыше 2х часов не менее чем в 2-м.

$гр.\ 11 = гр.5 \cdot 1,5раза \cdot кол-во\ отработ.\ Часов, \text{ не превышающих } 2\text{-х часов работы} \cdot количество\ отработанных\ дней + гр.5 \cdot 2раза \cdot кол-во\ отработ.\ часов, \text{ свыше } 2\text{-х часов работы} \cdot количество\ отработанных\ дней$

По результатам расчетов определяется средняя заработная плата по бригаде и делается подробный вывод о реализации функции заработной платы.

Таблица 4 - Расчет месячной заработной платы

Индивидуальное задание студента для выполнения задания

Таб. номер	Профессиональная группа	Тарифный разряд	Тарифный коэффициент	Часовая тарифная ставка	Отработанное время	Тарифная заработная плата	Доплата за работу в ночное время	Доплата за работу в тяжелых условиях	Доплата за работу в праздничные дни	Надбавки за сверхурочную работу	ИТОГО
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Рабочий										
2	Рабочий										
3	Рабочий										
4	Рабочий										
5	Рабочий										

Вариант соответствует последней цифре шифра студента (до 12)

Показатель	Вариант											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Месяц для расчета	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Годовая и месячная нормы времени	Находятся студентом самостоятельно, информацией служит «Производственный календарь» на текущий год											
Работа в ночное время, в % от месячной нормы	20	25	30	35	40	20	25	30	35	40	15	20
Работа в выходные и праздничные дни	2	3	4	5	5	4	3	2	1	2	3	4
Работа сверхурочно	1 день по 4 часа	2 дня по 3 часа	3 дня по 2 часа	1 день по 4 часа	2 дня по 3 часа	3 дня по 2 часа	1 день по 4 часа	2 дня по 3 часа	3 дня по 2 часа	1 день по 4 часа	2 дня по 3 часа	3 дня по 2 часа
Работа в тяжелых условиях, табельный номер рабочего	1,2	2,3	3,4	4,5	1,5	2,4	3,2	2,5	3,4	2,4	3,5	1,4

ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

1 Общие положения

Под самостоятельным изучением тем и вопросов по дисциплине «Экономика труда» понимается освоение материала путем подготовки сообщений и конспектирования основной и дополнительной литературы по заявленным темам (для обучающихся по очной форме обучения в соответствии с планом проведения практических занятий, для заочной формы обучения по всем темам, заявленным для самостоятельного изучения).

Материалы сообщений и конспекты не рецензируются, остаются у студента, могут быть использованы в процессе подготовки к текущему (рейтинговому) тестированию и экзамену по дисциплине «Экономика труда»

Темы для самостоятельного изучения учебного материала представлены в таблице 1:

Таблица 1 – Наименование тем, вопросов, вынесенных для самостоятельного изучения

Номер раздела данной дисциплины	Наименование тем, вопросов, вынесенных для самостоятельного изучения
1	Основы экономики труда, необходимые для подготовки экономических обоснований для стратегических и оперативных планов организации
2	Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды
3	Управление трудом на предприятии
4	Производительность труда и заработной платы

С методическими рекомендациями по конспектированию и подготовки сообщений на заданную тему можно ознакомиться по ссылке: <http://knigi.link/osnovyi-pedagogiki/metodicheskie-rekomendatsii-konspektirovaniyu-52652.html>

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА ТРУДА»

1. Организация труда призвана решению основных задач:

- а) экономической, психофизиологической, социальной;
- б) профессиональной, культурно-технической;
- в) научно-технической, гуманитарной;
- г) социально-экономической, психологической

2. Условия труда – это:

а) совокупность элементов производственной и экологической среды и собственно трудового процесса, оказывающих влияние на функциональное состояние организма человека, его работоспособность;

б) функциональные возможности организма человека в выполнении работы при определенных условиях

в) адаптация работников к производственной среде;

г) структура и механизм социально-трудовых отношений

3. Условия труда складываются под воздействием следующих факторов:

а) экономико-статистических и психофизиологических;

б) санитарно-гигиенических, психологических, эстетических, определяющих режим труда и отдыха

в) гигиенических и антропологических;

г) профессиональных и культурно-технических

4. К санитарно-гигиеническим условиям не относятся:

а) метеорологические условия;

б) степень занятости внимания;

в) чистота воздушной среды

г) освещение, шум, вибрация;

5. Для целей нормирования труда производственный процесс подразделяется на:

- а) активные и пассивные процессы;
- б) технологические и трудовые процессы;
- в) механические и аппаратурные процессы;
- г) механические и автоматизированные процессы

6. Технологический процесс представляет собой совокупность осуществляемых при производстве продукции процессов изменения:

- а) формы, размеров, состояния, структуры и места предметов труда;
- б) эстетического вида предметов труда;
- в) веса предметов труда;
- г) физико-химических свойств предметов труда

7. По способу воздействия на предмет труда и виду применяемого оборудования различают технологические процессы:

- а) непрерывные и периодические;
- б) активные и пассивные;
- в) механические и аппаратурные;
- г) единичные и комплексные

8. В зависимости от выполняемых функций трудовые процессы делятся на:

- а) основные и вспомогательные;
- б) ручные и машинно-ручные;
- в) машинные и автоматизированные;
- г) индивидуальные и групповые

9. К основным формам разделения труда относятся:

- а) простая, сложная;
- б) основная, вспомогательная;
- в) технологическая, функциональная и профессионально-квалификационная
- г) единичная, массовая

10. Организация и обслуживание рабочих мест представляет собой процесс:

а) рациональной планировки и оснащения, отвечающих антропометрическим и физиологическим данным;

б) изучения выполняемой работы с целью определения ее содержания и степени ответственности

в) изучения функциональных возможностей организма человека в выполнении конкретной работы

г) изучение структуры затрат рабочего времени;

11. На предприятиях применяют следующие схемы обслуживания рабочих мест:

а) производственно-подготовительную;

б) контрольную и энергетическую;

в) наладочную и транспортно-складскую

г) централизованную, децентрализованную и смешанную

12. Нормальная продолжительность рабочего времени работников на предприятиях не может превышать:

а) 40 часов в неделю

б) 24 часов в неделю;

в) 50 часов в неделю;

г) 38 часов в неделю

13. Продолжительность рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда не может превышать:

а) 42 часов в неделю

б) 24 часов в неделю;

в) 50 часов в неделю;

г) 36 часов в неделю

14. Вызов работника на работу независимо от продолжительности отдыха, использованного за предыдущую работу:

а) не допускается;

б) допускается, если время отдыха составляет не менее 5 часов;

в) допускается по усмотрению администрации;

г) допускается, только в случаях стихийных бедствий, аварий, крушений, пожаров

15. Ночным временем, подлежащим оплате, считается время:

- а) с 20 до 5 часов
- б) с 22 до 6 часов
- в) с 21 до 7 часов
- г) с 23 до 8 часов

16. Какой из указанных методов не относится к методам изучения рабочего времени

- а) фотография рабочего времени;
- б) хронометраж
- в) фотоучет
- г) метод организационной диагностики

17. Процесс нормирования труда заключается:

а) в определении необходимых затрат труда на выполнение работы или изготовление единицы продукции в конкретных организационно-технических условиях;

б) в определении совокупности элементов производственной и экологической среды и собственно трудового процесса, оказывающих влияние на функциональное состояние организма человека, его работоспособность;

в) в определении функциональных возможностей организма человека в выполнении работы при определенных условиях

г) в изучении выполняемой работы с целью определения ее содержания и степени ответственности

18. Аналитический метод расчета предполагает определение нормы:

- а) после предварительного изучения трудового процесса;
- б) без предварительного изучения трудового процесса
- в) на основе опыта нормировщика

г) после сравнения данного процесса с аналогичным

19. Суммарный метод расчета предполагает определение нормы:

а) после предварительного изучения трудового процесса;

б) без предварительного изучения трудового процесса

в) по специальной методике

г) после проведения хронометражных наблюдений

20. Какие из перечисленных методов не относятся к разновидностям суммарного метода расчета норм:

а) опытный метод;

б) дифференциальный метод

в) статистический метод

г) сравнительный метод

21. Нормы, рассчитанные аналитическим путем, считаются:

а) опытно-статистическими;

б) технически обоснованными;

в) сравнительными;

г) исследовательскими

22. Какие нормы не относятся к нормам затрат труда по принятому измерителю:

а) нормы времени;

б) нормы численности;

в) нормы времени обслуживания

г) комплексные нормы

23. К элементам организации заработной платы на предприятии относятся:

а) техническое нормирование;

б) формы оплаты труда;

в) тарифное нормирование труда;

г) вместе а) ,б), в)

24. В зависимости от особенностей организации труда системы заработной платы подразделяются на:

- а) комплексные;
- б) индивидуальные;
- в) бригадные;
- г) возможно а) и б)

25 Заработная плата состоит из основных частей:

- а) постоянной и переменной;
- б) текущей и единовременной;
- в) персональной и коллективной;
- г) базовой и страховой

26 Номинальная денежная заработная плата определяется:

- а) суммой денег, полученной работником за единицу рабочего времени с учетом всех обязательных выплат;
- б) стоимостью товаров и услуг, которые могут приобрести работники за заработную плату
- в) суммой денег, полученной работником в конверте
- г) как минимальный размер оплаты труда

27 Реальная денежная заработная плата определяется:

- а) суммой денег, полученной работником за единицу рабочего времени с учетом всех обязательных выплат;
- б) стоимостью товаров и услуг, которые могут приобрести работники за заработную плату
- в) суммой денег, полученной работником в конверте
- г) как минимальный размер оплаты труда

28 Величина тарифного коэффициента показывает:

- а) во сколько раз уровень оплаты труда работников данного разряда превышает уровень оплаты труда, отнесенного к первому разряду;
- б) на сколько процентов увеличивается сложность и оплата труда при переходе одного разряда к другому;

- в) уровень образования работника;
- г) занимаемую должность работника

29 Часовые тарифные ставки рабочих определяются путем умножения:

- а) минимальной заработной платы на тарифный коэффициент, присвоенного разряда квалификации;
- б) тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент, присвоенного разряда;
- в) уровня оплаты труда данного разряда на уровень оплаты труда, отнесенного к первому разряду;
- г) минимальной заработной платы на процент увеличивается сложность работ

30 Тарифная сетка – это :

- а) совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов;
- б) дифференциация оплаты труда в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы
- в) сборник тарифно-квалификационных характеристик;
- г) группировка работ по видам

Ключи к тестам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
а	а	б	б	б	а	в	а	в	а
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
г	а	г	г	б	г	а	а	б	б
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
б	г	г	г	а	а	б	а	б	а

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

№ п/п	Библиографическое описание
1	Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – 4-е изд., перераб. и доп.– Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 486 с.
2	Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 412 с.
3	Производственный менеджмент. Теория и практика в 2 ч. Часть 1. : учебник для вузов / И. Н. Иванов [и др.] ; ответственный редактор И. Н. Иванов. – Москва : Издательство Юрайт, 2021.
4	Производственный менеджмент. Теория и практика в 2 ч. Часть 2. : учебник для вузов / И. Н. Иванов [и др.] ; ответственный редактор И. Н. Иванов. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 174 с.

Периодическая печать:

Журналы:

1. Управление персоналом
2. Человек и труд
3. Вопросы экономики

Учебное издание

Риполь-Сарагоси Людмила Геннадьевна,

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ
МЕНЕДЖМЕНТ
Часть 1**

**Учебно-методическое пособие для практических занятий,
самостоятельного изучения учебного материала и выполнения
контрольных работ**

Редактор
Техническое редактирование и корректура
Компьютерная верстка

Подписано к печати Формат 60x84/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная. Усл. печ. л. 1,4.
Уч.-изд. л. Тираж 60 экз. Изд. № Заказ №

Ростовский государственный университет путей сообщения.
Ризография РГУПС

Адрес университета: 344038, Ростов н/Д, пл. им. Ростовского Стрелкового
Полка Народного Ополчения, 2