Министерство образования Республики Беларусь

Учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины»

И. В. Глухова

ЭКОНОМИКА ТРУДА:

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Практическое руководство

для студентов специальности
1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»
специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда»

Гомель
ГГУ им. Ф. Скорины
2013

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

УДК 331.101.262(076)
ББК 65.240я73
Г 276

Рецензенты:
кандидат экономических наук, доцент О. С. Башлакова;
кандидат экономических наук, доцент Н. В. Пархоменко

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом учреждения образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»

Глухова, И. В.
Г 276 Экономика труда: трудовые ресурсы организации: практ. рук-во / И. В. Глухова; М-во образования РБ, Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2013. – 47 с.
ISBN

В практическом руководстве рассмотрены вопросы формирования трудового коллектива организации и функционирования внутрифирменного рынка труда; подходы к эффективному использованию трудового потенциала работников; основы планирования численности категорий работников и производительности их труда.

Предназначено для использования, как на учебных занятиях, так и при выполнении индивидуальных заданий и самостоятельной управляемой работы и адресовано студентам специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» специализации1-25 01 07 01 «Экономика труда».

УДК 331.101.262(076)
ББК 65.240я73

ISBN

©Глухова И. В., 2013
©УО «Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины», 2013

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

СОДЕРЖАНИЕ

Введение…… 4
Тема 1. Внутренний рынок труда организации и трудовой коллектив.... 5
Тема 2. Трудовой потенциал……..……..... 12
Тема 3. Планирование численности работников …...……..…. 21
Тема 4. Планирование производительности труда …….... 29
Литература……... 38

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

ВВЕДЕНИЕ

Одним из главных условий формирования экономики инновационного типа выступает коренное преобразование системы социально-трудовых отношений, как на уровне страны, так и на уровне отдельных организаций. В этой связи возникла проблема поиска новых походов к активизации трудовых ресурсов посредством формирования оптимальной структуры трудового коллектива и рационального использования его трудового потенциала в целях роста эффективности деятельности организации.

Для студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда» средством овладения методологическими основами управления трудовыми ресурсами и результативностью их труда, а также приобретения практических навыков в данной сфере являются семинарские занятия по дисциплине «Экономика труда». Цель их проведения состоит в развитии самостоятельности мышления и творческой активности студентов, позволяющих самостоятельно или (и) коллегиально принимать управленческие решения в социально-трудовой сфере. В этой связи практическое руководство «Экономика труда: трудовые ресурсы организации» предназначено для оказания помощи студентам в подготовке к семинарским занятиям по соответствующим темам.

В рамках рассмотрения каждой темы в практическом руководстве отражён перечень вопросов согласно материалу лекционных занятий, тематика рефератов, вопросы для самоконтроля, раскрывающие сущность лекционных вопросов; практические задания; тесты; литература.

Коллективное обсуждение практических задач, результатов тестирования, рефератов позволит закрепить и углубить теоретические знания студентов, сформировать умения постановки и решения проблемных ситуаций, а также будет способствовать совершенствованию способностей по аргументации студентами своих позиций, доказательству и опровержению других мнений. Это будет способствовать эффективной подготовке будущих экономистов-менеджеров в области управления трудовыми ресурсами организации.

Практическое руководство «Экономика труда: трудовые ресурсы организации» рекомендуется для использования, как на учебных занятиях, так и при выполнении индивидуальных заданий и самостоятельной управляемой работы и адресовано студентам специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда».

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

ТЕМА 1

ВНУТРЕННИЙ РЫНОК ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ И ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ

1 Внутренний рынок труда и механизм его функционирования.
2 Трудовой коллектив: понятие, функции, виды, структура.
3 Групповая динамика в организации.
4 Факторы сплочения трудового коллектива.

Тематика рефератов

1 Внутренний рынок труда организации как структурный элемент регионального рынка труда.

2 Формирование кадровой политики организации в условиях инновационной экономики.

3 Формы самоуправления трудовым коллективом в условиях конкуренции на внутреннем и внешнем рынке труда организации.

4 Конкуренция на внутреннем рынке труда организации.

5 Современные подходы к управлению групповой динамикой в организации: методологический аспект.

Вопросы для самоконтроля

1 Приведите определение экономической категории «внутренний рынок труда организации».

2 Охарактеризуйте основные особенности внутреннего рынка труда организации.

3 Перечислите основные преимущества эффективного функционирования внутреннего рынка труда для работников организации.

4 Перечислите преимущества эффективного функционирования внутреннего рынка труда для собственника организации (нанимателя).

5 Какие существуют негативные стороны существования и развития внутреннего рынка труда для работников организации?

6 Какие недостатки действующего рынка труда организации могут негативно повлиять на эффективность её деятельности?

7 Что представляет собой «входной порт в организацию»?

8 В чём состоит главная цель разделения рынков труда на внешний (по отношению к организации) и внутренний (в рамках организации)?

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

9 Приведите признаки отличия внутреннего рынка труда и рынка труда организации?

10 Охарактеризуйте взаимосвязь между внутренним рынком труда, рынком труда организации и региональным рынком труда.

11 Приведите характеристику внутреннего рынка труда организации как естественной монопсонии.

12 Что такое «трудовой коллектив организации»?

13 Какие основные функции трудовые коллективы призваны выполнять в условиях инновационной экономики?

14 Приведите классификацию трудовых коллективов по различным признакам.

15 Какую роль выполняют временные коллективы в организации в условиях жёсткой конкуренции?

16 Что такое «производственная группа»?

17 Приведите основные причины создания различных групп в рамках организационной структуры управления.

18 Охарактеризуйте основные стадии формирования и развития групп в организации.

19 Какие существуют основные характеристики группы?

20 Охарактеризуйте основные условия и факторы эффективной групповой работы.

21 Что представляет собой команда в рамках функционирования коллектива организации?

22 В чем состоит сходство и различие между рабочей группой и командой в организации?

23 Что представляет собой самоуправляемая команда?

24 Что такое «групповая сплочённость»?

25 Какие выделяют основные факторы, влияющие на уровень сплочённости трудового коллектива?

26 Какие факторы сдерживают эффективную работу трудового коллектива и его отдельных составляющих?

27 Приведите основные направления повышения сплочённости трудового коллектива и превращения его в команду. Обоснуйте ответ.

Тесты

1 О каком типе рынка труда идёт речь, когда рассматривают формальный набор правил и процедур, определяющих трудовые отношения внутри организации:

а) национальном рынке труда;

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

б) внешнем рынке труда;

в) внутреннем рынке труда;

г) все ответы верны.

2 Особенностями внутреннего рынка труда являются следующие:

а) ставка заработной платы ряда работников не зависит от соотношения спроса и предложения на такой же вид труда на внешнем рынке;

б) взаимоотношения между работодателем и работниками носят кратковременный характер;

в) заработная плата не зависит от продолжительности работы;

г) все ответы верны.

3 Входной порт в организации предназначен для:

а) набора сотрудников в организацию;

б) отбора сотрудников для работы в различных её структурных подразделениях;

в) искусственного создания конкурентной борьбы на внутреннем рынке труда;

г) все ответы верны.

4 Внутренний рынок труда региональной организации является монопсонией, так как:

а) на внутреннем рынке труда взаимодействуют значительное количество работников и один работодатель;

б) работодатель устанавливает ставку заработной платы по согласованию с работниками;

в) наниматель выплачивает заработную плату работникам ниже законодательно установленного уровня;

г) наниматель платит работникам заработную плату ниже заработной платы, определяемой на конкурентном рынке;

д) верны ответы а) и г).

е) верны ответы а) и б).

5 Трудовые коллективы по составу классифицируют на:

а) однородные и разнородные;

б) официальные и неофициальные;

в) формальные и неформальные;

г) трудовой коллектив организации и структурных подразделений.

6 Временные группы – это:

а) группы, придающие организации устойчивость;

б) группы, формируемые для выполнения краткосрочных разовых задач;

в) группы, характеризующиеся недостаточным развитием, отсутствием сложившейся структуры;

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

г) группы людей, условно объединённых для целей конкретного исследования.

7 Бурление как стадия развития коллектива представляет собой:

а) стадию, на которой члены коллектива знакомятся между собой и обмениваются официальной информацией друг о друге;

б) стадию, на которой наиболее остро проявляются внутренние и межличностные конфликты;

в) стадию, на которой вырабатываются единые нормы и правила поведения в коллективе;

г) стадию, на которой коллектив выполняет свою задачу и расформировывается.

8 Групповая сплочённость – это:

а) сила стремлений членов группы оставаться в ней и выполнять свои обязательства;

б) схема взаимоотношений в группе между её членами в зависимости от занимаемой должности;

в) фактическая модель поведения работников в коллективе;

г) все ответы верны.

9 Настоящая команда в организации – это:

а) группа людей, взаимодействие между которыми осуществляется для обмена информацией и опытом;

б) команда, в которой её члены пытаются выработать эффективные приёмы и методы сотрудничества;

в) верны ответы а) и б);

г) команда, члены которой имеют общие цели и задачи, а также обладают взаимодополняющими навыками и умениями.

10 Процесс сплочения трудового коллектива – это:

а) удержание руководителем высококвалифицированных работников с помощью административных методов;

б) формирование и поддержание единства интересов, ценностей, поведения всех его членов в ходе трудовой деятельности;

в) формирование системы мотивации и стимулирования труда;

г) все ответы верны.

11 Каждый коллектив вырабатывает свою систему социального контроля, которая представляет собой:

а) совокупность способов воздействия на своих членов, с помощью которых их поведение приводится в соответствие со сложившимися ценностями и стандартами;

б) систему норм и нормативов, принятых в организации, которая является обязательной для исполнения всеми членами коллектива;

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

в) систему стимулирования работников к высокопроизводительному труду;

г) а) и б).

Задания

1 Существуют следующие стадии развития группы: формирование, бурление, нормирование, выполнение работ, расформирование. При этом возможны различные варианты поведения руководителя:

– обеспечивает координацию деятельности специализированных членов группы;

– отстаивает свои позиции, утверждает свой статус и авторитет;

– принимает участие в выработке правил взаимодействия в группе;

– организует работу группы, обеспечивает её ресурсами;

– поощряет или наказывает членов группы по результатам трудовой деятельности;

– отстаивает точку зрения группы при взаимодействии с другими группами;

– подводит итоги деятельности группы по выполнению целевого задания и вносит предложения о нецелесообразности дальнейшего существования группы;

– организует групповые дискуссии для решения сложных проблем;

– устраняет внутригрупповые конфликты.

Проанализируйте предложенные варианты поведения руководителя и определите, для какого этапа развития группы они характерны. Обоснуйте свой выбор.

2 Выделяют следующие факторы групповой сплочённости:

– число членов группы до 10 человек;

– в группу входят мужчины в возрасте 35-40 лет;

– группа только что создана;

– руководство организации придаёт большое значение созданию и работе данной группы;

– каждый сотрудник должен нести персональную ответственность за результаты своей деятельности;

– перед группой поставлена сложная нестандартная задача;

– сотрудники, включённые в состав группы никогда ранее не работали вместе и плохо знают друг друга;

– каждый член группы имеет высокую квалификацию;

– отбор в группу производился в несколько этапов;

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

– цели группы вызывают интерес у её членов.

Проанализируйте приведенные факторы и определите характер их влияния на групповую сплочённость. Обоснуйте свой ответ.

3 Необходимо проанализировать те особенности, которые характерны для настоящей команды, и обосновать свой выбор.

Основные черты команды:

– в команде каждый член стремиться к лидерству, т.к. является профессионалом;

– в команде один за всех и все за одного;

– все члены команды – единомышленники;

– в команде важны вертикальные связи и формальные правила;

– высокая степень доверия и уважения друг к другу;

– состав команды рационален с ролевых позиций;

– в команде присутствует культ личности;

– в команде соблюдается принцип комплиментарности;

– преобладает мотивация к достижению цели и готовность к риску;

– в команде присутствует авторитарный тип руководства;

– члены команды умеют выслушивать мнения друг друга и готовы к постоянному компромиссу.

4 Существуют определённые эффекты, возникающие в процессе групповой работы людей. К их числу можно отнести следующие: сплочённость, ложное согласие, снижение сплочённости, хороший потенциал взаимодействия, напряжение, конфликты, нестабильность, снижение потенциала взаимодействия, удовлетворённость трудом (её рост или снижение), рост формализма, увеличение скорости передачи информации, активизация коммуникационной сети. При этом возникновение эффектов во многом определяется размерами рабочей группы.

В данном случае в трудовом коллективе имеются рабочие группы по 3 человека, 5 – 10 человек, до 15 человек, до 25 человек.

Проанализируйте, какие эффекты могут быть характерны для каждой из приведенных групп работников. Обоснуйте ваш выбор.

Рекомендуемая литература

1 Бараненко, С. П. Экономика и социология труда: учеб. для бакалавров / С. П. Бараненко и [др.]. – М.: Кнорус, 2012. – 288 с.

2 Вайсбурд, В. А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

3 Волгин, Н. А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб.-метод. комплекс для подготовки магистров / Н. А. Волгин. – М.: РАГС, 2009. – 368 с.

4 Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-М, 2007. – 448 с.

5 Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда: учеб. / А. Я. Кибанов и [др.]; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2012. – 584 с.

6 Лясникова, Ю. В. Экономика и социология труда: учеб. / Ю.В. Лясникова, М. Н. Дудин, Н.В. Лясников. – М.: Кнорус, 2012. – 288 с.

7 Муладзе, Р. Г. Экономика и социология труда: учеб. / Р. Г. Муладзе, Г. Н. Гужина. – М.: Кнорус, 2011. – 238 с.

8 Об утверждении методики по формированию и расчёту баланса трудовых ресурсов: пост. Национ. стат. комитета Республики Беларусь от 31 мая 2011 г. №99 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – 2013. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Дата доступа: 15.08.2013.

9 Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2013. – 432 с.

10 Остапенко, Ю. М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. – М.: Инфра-М, 2012. – 160 с.

11 Роффе, А. И. Экономика труда: учеб. / А. И. Роффе. – М.: Кнорус, 2011. – 392 с.

12 Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2011. – 340 с.

13 Чижова, Л. С. Инновационная экономика. Занятость, трудовая мотивация, эффективность труда: монография / Л. С. Чижова, Е. С. Садовая; под ред. Л. С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011. – 432 с.

14 Экономика труда: учеб. для вузов / под. ред. Н. А. Горелова. – СПб: Питер, 2007. – 704 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

ТЕМА 2

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ

1 Трудовой потенциал: понятие, компоненты и его взаимосвязь с трудовыми ресурсами.

2 Основные характеристики трудового потенциала.

3 Методические подходы к оценке трудового потенциала.

4 Формирование и использование трудовых ресурсов.

Тематика рефератов

1 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал Республики Беларусь: состояние и проблемы их эффективного использования в условиях конкурентной экономики.

2 Система управления трудовыми ресурсами в организации и её эффективность (на примере…).

3 . Эффективность использования трудового потенциала организации (на примере…).

4 Конкуренция на внутреннем рынке труда организации.

5 Зарубежный опыт управления трудовым потенциалом компании (на примере…).

Вопросы для самоконтроля

1 Охарактеризуйте экономическую категорию «трудовые ресурсы».

2 Приведите состав трудовых ресурсов страны.

3 Какие факторы определяют динамику численности групп трудовых ресурсов в кратко- и долгосрочной перспективе?

4 Приведите характеристику состава трудовых ресурсов по степени участия в производственно-хозяйственной деятельности организации.

5 Охарактеризуйте состав и структуру промышленно-производственного персонала организации (на примере…).

6 Охарактеризуйте трудовые ресурсы организации в рамках профессионально-квалификационного разделения труда.

7 Что такое «профессия» и «специальность»?

8 Охарактеризуйте половозрастную структуру персонала организации (на примере…).

9 Что представляет собой структура трудовых ресурсов по уровню образования (на примере…)?

10 Охарактеризуйте категорию «трудовой потенциал».

11 Охарактеризуйте состав трудового потенциала.

12 В чём состоит основная цель (задачи) управления трудовым потенциалом организации?

13 Охарактеризуйте кадровую составляющую трудового потенциала (на примере…).

14 Охарактеризуйте организационную составляющую трудового потенциала в организации (на примере…).

15 Что такое «качество трудового потенциала»?

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

16 Перечислите основные направления формирования трудового потенциала организации.

17 Определите цель и задачи оценки трудового потенциала.

18 Перечислите абсолютные показатели, с помощью которых может быть оценён трудовой потенциал в организации.

19 Перечислите относительные показатели, с помощью которых может быть оценён трудовой потенциал в организации.

20 Приведите методику расчёта показателей анализа использования рабочего времени.

21 Какими показателями может быть оценена интенсивность труда работников организации?

22 Какова роль условий труда в повышении эффективности формирования и использования трудового потенциала работников организации?

23 Приведите систему показателей оценки условий труда категорий работников в структурных подразделениях организации.

24 Приведите основные направления повышения эффективности использования трудового потенциала работников структурных подразделений организации (на примере…).

25 Какова цель и задачи составления баланса трудовых ресурсов в Республике Беларусь?

26 Что отражено в составе ресурсной и распределительной части баланса трудовых ресурсов страны?

27 Приведите основные направления государственного регулирования в области формирования и распределения трудовых ресурсов.

28 Какова технология составления ресурсной части баланса трудовых ресурсов страны?

29 Какова технология составления распределительной части баланса трудовых ресурсов страны?

30 Приведите методику расчёта основных показателей, которые используются при формировании ресурсной части баланса трудовых ресурсов страны.

31 Приведите методику расчёта основных показателей, которые используются при формировании распределительной части баланса трудовых ресурсов страны.

32 Приведите основные направления совершенствования механизма формирования и распределения трудовых ресурсов в Беларуси.

Тесты

1 Количество труда, находящееся в распоряжении общества, это:

а) трудовые ресурсы;

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

б) трудовой потенциал;

в) рабочая сила;

г) экономически активное население.

2 В состав экономически активного населения входят:

а) безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите с целью поиска работы, и лица, самостоятельно занимающиеся трудоустройством;

б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте, лица младше и старше трудоспособного возраста;

в) занятое население и безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите, военнослужащие;

г) занятое население и безработные, зарегистрированные в органах по труду, занятости и социальной защите.

3 Определить уровень экономической активности населения страны, если её население составляет 9 481 тыс. чел., занятое население – 4 601,4 тыс. чел., безработные, ищущие работу – 29,7 тыс. чел.:

а) 48,5 %;

б) 0,6 %;

в) 48,8 %;

г) 52 %.

4 Рассчитать величину трудовых ресурсов региона, если его население в трудоспособном возрасте составляет 100 тыс. чел., количество неработающих инвалидов I и II групп в трудоспособном возрасте – 500 чел., количество пенсионеров – 25 тыс. чел., работающих пенсионеров и подростков – 15 тыс. чел.:

а) 118,5 тыс. чел.;

б) 112,5 тыс. чел.;

в) 114,5 тыс. чел.;

г) 115,5 тыс. чел.

5 Возрастные границы трудовых ресурсов в Республике Беларусь:

а) мужчины и женщины – 16-60 лет;

б) мужчины – 16-65 лет, женщины – 16-60 лет;

в) мужчины – 16-59 лет, женщины – 16-54 лет;

г) мужчины – 18-60 лет, женщины – 18-55 лет.

6 Основной состав работников организации, который характеризует не качество отдельно взятого индивида, а совокупность работников, объединённых в коллектив для совместного достижения общих целей организации – это:

а) кадры;

б) персонал;

в) человеческий фактор.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

7 Фонд ресурсов труда как количественная характеристика трудового потенциала в общем виде определяется как:

а) произведение объема выпущенной продукции i-го вида и количества часов, необходимых для выработки единицы продукции i-го вида;

б) произведение численности работников i-ой категории и производительности их труда;

в) произведение среднегодовой численности работников на среднюю продолжительность рабочего периода;

г) сумма занятого населения и безработных, ищущих работу.

8 Трудовой потенциал – это:

а) часть населения страны, которая по физическому развитию, образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью;

б) располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками;

в) способность человека к труду, т. е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве;

г) совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, организации и общества.

9 Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала общества является:

а) трудовой потенциал работника;

б) трудовой потенциал региона;

в) трудовой потенциал города;

г) трудовой потенциал области.

10 Основные компоненты трудового потенциала работника:

а) психофизиологический, социально-демографический, профессионально-квалификационный, личностный;

б) психофизиологический, профессионально-квалификационный, ценностный, демографический, инвестиционный;

в) профессионально-квалификационный, психофизиологический, социальный, производственный, организационный;

г) профессионально-квалификационный, психофизиологический, личностный, инновационно-инвестиционный, предпринимательский.

11 Профессионально-квалификационный компонент трудового потенциала включает:

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

а) профессионализм, квалификацию, образование, стаж, коммуникабельность, интеллектуальный уровень, интуицию, опыт, стаж работы;

б) профессионализм, квалификацию, образование, трудовую дисциплину, творческую активность, удовлетворённость трудом, стаж работы, опыт;

в) профессионализм, квалификацию, образование, психофизиологические особенности, творческую активность, аналитический склад ума, опыт;

г) квалификацию, образование, социальную зрелость, склонность к лидерству, интеллектуальный уровень, ответственность, нестандартное мышление.

12 Трудовой потенциал с количественной стороны можно оценить с помощью следующих показателей:

а) списочной численности работников, явочной численности работников, количества отработанного рабочего времени, коэффициента текучести кадров, количества вакантных рабочих мест, трудоемкости продукции (работ, услуг);

б) явочной численности работников, нормативного (режимного) фонда рабочего времени, уровня образования, количества резервных рабочих мест, среднего тарифного разряда, КТУ;

в) среднесписочной численности работников, количества отработанного рабочего времени, коэффициента частоты и тяжести заболеваний, количества простоев по вине работника, вакантных рабочих мест, трудоёмкости продукции (работ, услуг);

г) списочной численности работников, нормативного (режимного) фонда рабочего времени, коэффициента занятости работника на рабочем месте, количества временных рабочих мест, трудоёмкости продукции (работ, услуг), темпа выполнения работы.

13 Совокупность знаний, навыков, опыта, владения способами и приемами работы, которые являются достаточными для эффективного выполнения должностных обязанностей – это:

а) профессионализм;

б) квалификация;

в) компетентность;

г) все ответы верны.

14 Обобщающей характеристикой эффективности использования трудового потенциала занятого населения является:

а) фондовооруженность труда;

б) интенсивность труда;

в) производительность труда;

г) напряженность труда.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

15 Баланс трудовых ресурсов представляет собой:

а) систему показателей, отражающих наличие трудовых ресурсов, источники их формирования и распределение по отраслям экономики, видам экономической деятельности, формам собственности и регионам;

б) систему показателей, характеризующая численность трудовых ресурсов страны на определенную дату;

в) метод экономического анализа и планирования пропорций процесса расширенного воспроизводства в отраслевом разрезе;

г) систему показателей, характеризующих ресурсы рабочего времени и их использование.

16 При составлении баланса трудовых ресурсов формируется численность следующих категорий занятого населения в стране:

а) лиц, работающих в организациях; индивидуальных предпринимателей; лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей; лиц, занятых в личном подсобном хозяйстве;

б) трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (за исключением работающих инвалидов I и II групп; работающих инвалидов I и II групп; безработных; зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите; лиц в нетрудоспособном возрасте, занятых в экономике страны;

в) лиц, работающих в организациях реального сектора экономики; индивидуальных предпринимателей; лиц, работающих в социальной сфере; безработных, зарегистрированных в органах по труду, занятости и социальной защите;

г) лиц, работающих в организациях реального сектора экономики; лиц, работающих в социальной сфере; работающих инвалидов I и II групп; лиц в нетрудоспособном возрасте, занятых в экономике.

Задания

1 Трудовые ресурсы в базисном периоде – 6 054 тыс. чел., в том числе трудоспособное население в трудоспособном возрасте – 95,3 %, работающие лица старше трудоспособного возраста и подростки – 4,7 %. В прогнозном периоде численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте увеличится на 1 %, количество работающих подростков и работающих пенсионеров снизится на 4 %.

Определите трудовые ресурсы и их изменение в трудоспособном периоде. Сделать выводы.

2 Численность трудовых ресурсов составляет 2,5 млн. чел. Численность занятых – 1,7 млн. чел., численность безработных – 0,2 млн. чел.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

Определить численность экономически неактивного населения. Сделать выводы.

3 Численность населения города на начало планируемого года составила 1 млн. чел.; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 30 тыс. чел.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, – 22 тыс. чел.; число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. чел.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 3 тыс. чел.

Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года. Сделать выводы.

4 Иванов А. С. работает в организации, получая заработную плату в размере 64,8 млн. руб. в год. Он обдумывает возможность поступления на дополнительные курсы, которые позволят повысить ему профессиональный уровень и, соответственно, трудовой потенциал. Стоимость обучения – 9,3 млн. руб. Иванов А. С. предполагает, что по окончании курсов его ежемесячная заработная плата возрастёт на 20 %. В данной организации он предполагает проработать 7 лет.

Обосновать целесообразность поступления Иванова А. С. на курсы повышения квалификации. Сделать выводы.

5 В организации работает 9800 рабочих, из которых I разряд имеют 10 %, II– 9 %, III– 16%, IV – 22 %, V – 19 %, VI – 18 %, VII–6 %. Производственный стаж работы рабочих составляет в среднем I –II разряда – 2 года, III – 3,7 лет, IV – 5,5 лет, V –VI – 1,3 лет. Возрастной состав рабочих: I –II – 21,5 года, III – 28,7 лет, IV – 35,2 лет, V –VI – 42,8 лет.

Оценить трудовой потенциал рабочих организации. Сделать выводы.

6 На своём рабочем месте рабочий затрачивает на выполнение производственного задания 65 % сменного времени. Существуют два варианта устранения непроизводительных потерь его рабочего времени: а) вменить в обязанности выполнение дополнительной работы продолжительностью выполнения 144 мин.; б) вменить в обязанности выполнение дополнительной работы продолжительностью выполнения 120 мин.

Определить коэффициент занятости рабочего при условии выполнения прежней работы и в двух предлагаемых вариантах. Оценить целесообразность и рациональный вариант совмещения смежных работ в целях максимального использования трудового потенциала рабочего. Сделать выводы.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

7 Распределение рабочих-сдельщиков по выполнению норм выработки характеризуется данными, представленными в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Выполнение норм рабочими-сдельщиками

процентов

Показатель	Выполнение рабочими норм выработки						
	до 100	100–105	106–110	111–120	121–130	131–150	свыше150
Рабочие-сдельщики	10	20	120	180	110	50	16

Рассчитать фактический и возможный средний процент выполнения норм по цеху, если:

– все рабочие, не выполняющие нормы, будут выполнять их своевременно на 100 %;

– все рабочие, выполняющие нормы ниже среднего процента, будут выполнять их на уровне среднего процента.

Сделать выводы.

8 Согласно установленным нормам температура воздуха в производственном помещении должна находится в пределах от 17 ºС до 21 º С. При проведении замеров установлено, что в ночные смены температура составляет 16 º С, а в дневные – 23 ºС.

Определить частные (отдельно для дневной и ночной смен) коэффициенты условий температурного режима в помещении и оценить влияние сложившегося режима на эффективность использования трудового потенциала рабочих цеха, если каждый процент отклонения от нормы снижает производительность их труда на 0,3 %. Сделать выводы.

Рекомендуемая литература

1 Алиев, И. М. Экономика труда: учеб. для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М.: Юрайт, 2012. – 672 с.

2 Бергер, Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда/ Д. Бергер, Л. Бергер. – М.: Альпина, 2008. – 761 с

3 Бычин, В. Организация и нормирование труда: учеб. / В. Бычин, Е. Шубенкова, С. В. Малинин. – М.: Инфра-М, 2009. – 256 с.

4 Вайсбурд, В.А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

5 Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности: методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. – М.: Дашков и К, 2009. – 230 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

6 Волгин, Н. А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб.-метод. комплекс для подготовки магистров / Н. А. Волгин. – М.: РАГС, 2009. – 368 с.

7 Дубровин, И. А. Экономика труда: учеб. / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2011. – 232 с.

8 Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова.– М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.

9 Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т. И. Леженкина. – М.: Маркет ДС, 2012. – 352 с.

10 Об утверждении методики по формированию и расчёту баланса трудовых ресурсов: пост. Национ. стат. комитета Республики Беларусь от 31 мая 2011 г. №99 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Дата доступа: 15.08.2013.

11 Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2013. – 432 с.

12 Ржехин, В. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция / В. Ржехин, Д. Алеканд.– М.: Вершина, 2008. – 224 с.

13 Роффе, А. И. Экономика труда: учеб. / А. И. Роффе. – М.: Кнорус, 2011. – 392 с.

14 Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В. И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.

15 Чижова, Л. С. Инновационная экономика. Занятость, трудовая мотивация, эффективность труда: монография / Л. С. Чижова, Е. С. Садовая; под ред. Л. С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011. – 432 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

ТЕМА 3

ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

1 План по численности в системе планов организации и этапы его составления.

2 Формирование численности работников по структурным подразделениям организации.

3 Планирование численности рабочих.

4 Планирование численности управленческого персонала.

Вопросы для самоконтроля

1 Приведите классификацию работников организации по различным признакам.

2 В чем состоит объективная необходимость планирования потребности в кадрах в условиях рыночной экономики?

3 Что такое основная и дополнительная потребность в работниках организации?

4 Охарактеризуйте источники удовлетворения потребности организации в кадрах?

5 Перечислите функции структурных подразделений организации, занимающихся вопросами планирования численности работников.

6 Охарактеризуйте деятельность кадровой службы организации.

7 В чём состоит необходимость установления рациональных соотношений между численностью отдельных категорий персонала.

8 Какие существуют нормативы численности работников служб организации труда и заработной платы (кадровой службы) в Республике Беларусь?

9 Охарактеризуйте основные показатели, характеризующие численность работников, используемые в статистике труда.

10 В чём состоит отличие показателя «среднесписочная численность работников» и «списочная численность работников в среднем за период»?

11 Что такое «явочная численность работников»?

12 Приведите основные показатели, характеризующие движение кадров в организации.

13 Приведите основные принципы планирования численности работников организации.

14 Приведите основные направления планирования численности работников организации.

15 Какие существуют основные методы планирования потребности в основных рабочих?

16 Какие существуют основные методы планирования потребности во вспомогательных рабочих?

17 Какие существуют основные методы планирования потребности в руководителях, специалистах, технических исполнителях?

18 Приведите условия целесообразного использования методов планирования потребности в различных категориях персонала.

19 Назовите основные преимущества и недостатки методов планирования потребности в различных категориях персонала.

20 Что представляет собой планирование социального развития трудового коллектива?

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

21 Охарактеризуйте порядок проведения аттестации работников.

22 Приведите основные направления повышения квалификации и переподготовки специалистов экономического профиля в организации.

23 Охарактеризуйте основные резервы улучшения использования работников и сокращение излишков рабочей силы (на примере…).

24 Что такое «резерв руководящих кадров в организации»?

25 Приведите основные направления оптимизации численности кадрового состава в организации (на примере…)?

Тесты

1 Списочная численность работников организации в среднем за период рассчитывается:

а) суммированием численности работников списочного состава за каждый календарный день отчётного месяца, включая государственные праздники, праздничные и выходные дни, и делением этой суммы на число календарных дней отчётного месяца;

б) суммированием численности работников списочного состава за каждый календарный день отчётного месяца, присутствовавших на рабочем месте, и делением этой суммы на число календарных дней отчётного месяца;

в) делением среднесписочной численности работников на число календарных дней отчётного месяца;

г) нет верного ответа.

2 При расчете средней заработной платы используется следующий показатель численности работников:

а) списочная численность работников в среднем за период;

б) среднесписочная численность работников;

в) списочная численность работников на определённую дату;

г) а) и б).

3 Какие работники не относятся к категории «уволенные»:

а) внешние совместители;

б) работники, переведенные на другую работу по гражданско-правовым договорам;

в) работники, по требованию которых расторгнут трудовой договор;

г) работники, прекратившие действие контракта по соглашению с нанимателем.

4 Внешнее движение кадров может быть охарактеризовано с помощью следующих показателей:

а) оборота по приему;

б) оборота по увольнению;

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

в) коэффициента текучести кадров;

г) все ответы верны.

5 Отношение суммы принятых и уволенных к списочной численности работников в среднем за период – это:

а) коэффициент оборота кадров по приему;

б) коэффициент общего оборота кадров;

в) коэффициент оборота кадров по увольнению;

г) коэффициент текучести кадров.

6 Отношение числа лиц, состоящих в списочном составе предприятия в течение всего календарного года, к среднесписочной численности работников – это:

а) коэффициент постоянства кадров;

б) коэффициент стабильности кадров;

в) коэффициент сменяемости кадров;

г) коэффициент абсентеизма.

7 Коэффициент восполнения кадров рассчитывается следующим образом:

а) делением численности принятых работников в предыдущем месяце на численность работников, уволенных в текущем месяце;

б) делением численности принятых работников в отчетном периоде на численность работников, уволенных за этот период;

в) количеством работников, принятых на работу в организацию в отчетном месяце;

г) делением количества работников, принятых на работу в текущем году, на количество работников, уволенных в предыдущем году.

8 В плановом году предполагается увеличить объём производства продукции на 15 %, а производительность труда одного рабочего – на 6%. В этом случае численность рабочих в плановом периоде (при прочих равных условиях) изменится на:

а) 8,5 %;

б) 7 %;

в) - 7,8 %;

г) численность станется неизменной на уровне отчётного года.

9 Основным критерием социально-экономической дифференциации труда является:

а) размер социальных выплат и льгот;

б) размер отчислений в пенсионный фонд;

в) размер заработной платы;

г) размер вознаграждения за трудовой стаж.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

10 Уровень общей и профессиональной подготовки, позволяющий адекватно реагировать на изменяющиеся требования конкретного рабочего места или выполняемой работы:

а) образование;
б) знания;
в) компетентность;
г) должность.

Задания

1 В организации имеются следующие работники, занятые:

– непосредственно в процессе создания материальных ценностей;
– ремонтом оборудования;
– управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов, автоматических линий;
– обслуживанием машин, механизмов, агрегатов и установок;
– изготовлением материальных ценностей при помощи простейших механизмов и инструментов;
– строительством и ремонтом зданий, сооружений;
– монтажом и ремонтом оборудования;
– перемещением, погрузкой или выгрузкой сырья, материалов, готовой продукции;
– уходом за машинами, оборудованием, обслуживанием производственных и непроизводственных помещений;
– инженерно-техническими, экономическими работами;
– юридическими работами;
– финансовыми работами;
– руководством организацией;
– руководством структурных подразделений организации;
– подготовкой и оформлением документации, учётом и контролем;
– хозяйственным обслуживанием;
– формированием статистических данных.

Сгруппируйте указанных лиц по классификационным группам согласно Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих». Сделайте выводы.

2 Организация возобновила работу с 5 марта календарного года. Ежедневная списочная численность составляла 1 720 чел. С 16 марта в связи с

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

производственной необходимостью было принято решение о направлении 3 человек на переобучение с отрывом от производства.

Рассчитать списочную численность работников организации в среднем за месяц. Сделать выводы.

3 Списочная численность организации – 2 500 чел., в том числе находятся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет – 7 чел., в отпуске без сохранения заработной платы – 3 чел. 8 работников имеют неполный рабочий день (4 часа при 8-часовой смене). В результате снижения спроса на продукцию наниматель был вынужден перевести на неполный рабочий день 20 основных рабочих с 17 июня.

Рассчитать среднесписочную численность работников организации за июнь. Сделать выводы.

4 Численность работников организации (средняя за период) составила 870 чел. На протяжении отчётного периода было уволено в связи с нарушением трудовой дисциплины – 5 чел., выходом на пенсию – 10 чел., истечением срока действия контракта – 7 чел. Принято в организацию за период 25 чел.

Рассчитать следующие коэффициенты: общего оборота кадров, оборота по приёму, оборота по увольнению, текучести кадров, восполнению работников. Сделать выводы.

5 Определить численность рабочих в цехе и их расстановку по участкам исходя из данных таблицы 3.1.

Таблица 3.1 – Исходные данные для расчётов

Показатели	Участки			
	заготовительные	механообработки	сварочные	сборочные
Трудоёмкость, нормо-час	16 400	52 850	12 330	19 845
Фонд рабочего времени одного рабочего в месяц, чел.-час	176	176	176	176
Плановое выполнение норм, %	116	109	121	119

Сделать выводы.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

6 В цехе завода, работающем непрерывно в четыре смены, имеется 95 агрегатов, обслуживаемых бригадами по 5 человек в каждой. Явочный фонд одного рабочего – 230 дней в году.

Определить необходимую среднесписочную численность рабочих. Сделать выводы.

7 В отчётном году трудоёмкость производственной программы предприятия составила 1 778 000 нормо-часов. Предполагается, что в следующем году в связи с некоторыми усложнениями производства продукции, её общая трудоёмкость должна увеличиться на 11 %. Ожидается, что годовой фонд рабочего времени одного рабочего, который составлял в отчётном году составлял 1 785 нормо-часов, за счёт сокращения внутрисменных простоев должен увеличиться на 6 %, а предполагаемое выполнение норм выработки каждым рабочим, составлявшее в отчётном году в среднем 112 %, – на 5 %.

Определить необходимую численность основных производственных рабочих. Сделать выводы.

8 Среднесписочная численность работников организации в отчётном году составляла 2 300 человек. В течение года было уволено по собственному желанию 295, а за нарушение трудовой дисциплины – 50 чел. Средняя выработка одного рабочего составила 224 тыс. руб., фактическое количество рабочих дней в отчётном году – 230, а среднее количество рабочих дней одного рабочего до увольнения – 116.

Определить потери организации из-за текучести кадров и уменьшения объёма продукции по этой причине. Сделать выводы.

9 В цехе 120 основных рабочих-станочников, каждый из которых затрачивает на заточку режущего инструмента 20 мин. и на подноску инструментов – 37 мин.

Определить, сколько целесообразно содержать транспортных рабочих и по заточке инструмента, если оперативное время на одного рабочего в среднем 400 мин. в смену. Сделать выводы.

10 Вспомогательные рабочие затрачивают на вспомогательные операции 12 % 8-часовой смены, численность основных рабочих в цехе – 625 человек, оперативное время вспомогательного рабочего – 439 мин.

Определить численность вспомогательного персонала по обслуживанию рабочих мест основных рабочих. Сделать выводы.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

11 Норматив численности вспомогательных рабочих, обслуживающих станочников, 0,2 человека, сборщиков – 0,12 человек, регулировщиков – 0,07 человека. В цехе находится 60 станочников, 35 сборщиков, 16 регулировщиков. Номинальное число рабочих дней в периоде – 260, реальных – 230 при коэффициенте сменности 1,56.

Определить норму списочной и явочной численности обслуживающих рабочих. Сделать вывод.

12 По плану НОТ и совершенствования управления в организации предполагается высвободить 31 чел., а также повысить коэффициент многостаночного обслуживания с 1,2 до 1,3. Парк станочного оборудования на начало планового периода составляет 600 станков. Анализ фактического баланса рабочего времени показал возможность увеличения фонда рабочего времени с 1890 час. в базисном периоде до 1 911 час. в плановом периоде. Численность основных рабочих в базисном периоде – 2 000 человек.

Определить экономию численности работающих в плановом периоде в связи с внедрением мероприятий НОТ. Сделать выводы.

13 На предприятии планируется полностью устранить имеющиеся отклонения от нормальных условий труда, удельный вес доплат за которые составляет 0,2 % в общем фонде заработной платы работников. Исходная численность работников – 4 320 чел, экономия численности, полученная в результате проведения мероприятий НОТ, 187 человек.

Определить экономию фонда заработной платы в результате устранения отклонений от нормальных условий труда. Сделать выводы.

14 Численность работников организации по плану 6 850 чел., в том числе рабочих 5 480 чел. Фактически рабочих оказалось 5 500 чел., а всего персонала – 6 900 чел. План производства продукции выполнен на 110 %, трудоёмкость продукции снизилась на 4,5 %.

Определить относительный перерасход или экономию численности рабочих и персонала организации в целом. Сделать выводы.

Рекомендуемая литература

1 Алиев, И. М. Экономика труда: учеб. вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М.: Юрайт, 2010. – 671 с.

2 Борисевич, И. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте: учеб. для вузов / И. В. Борисевич, С. В. Глубокий. – М.: Бизнес от А до Я. Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

3 Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов/ М.И. Бухалков. – М.: Высшее образование. Бакалавриат, 2013. – 380 с.

4 Бухалков, М. И. Планирование на предприятии: учеб. / М. И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 411 с.

5 Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности: методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. – М.: Дашков и К, 2009. – 230 с.

6 Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-М, 2007. – 448 с.

7 Ильин, А. И. Планирование на предприятии: учеб. пособие / А. И. Ильин. – Мн.: Новое знание, 2011. – 668 с.

8 Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова.– М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.

9 Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т. И. Леженкина. – М.: Маркет ДС, 2012. – 352 с.

10 Об утверждении Инструкции по заполнению форм государственной статистической отчётности по труду: пост. Министерства стат. и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2013 г. №80 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Дата доступа: 15.08.2013.

11 Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. П. Пашуто. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.

12 Попова, Н. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / Н. В. Попова. – М.: Финпресс, 2011. – 176 с.

13 Сергеева, И. А. Экономика и организация труда: учеб. / И. А. Сергеева, Е. Г. Барбашова. – М.: МГИУ, 2009. – 246 с.

14 Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2011. – 340 с.

15 Экономика труда: учеб. для вузов / под. ред. Н. А. Горелова. – СПб: Питер, 2007. – 704 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

ТЕМА 4

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

1 Цели и задачи планирования производительности труда.
2 Система показателей плана по труду и этапы его разработки.
3 Планирование производительности труда.
4 Планирование трудоёмкости производственной программы.

Вопросы для самоконтроля

1 Что такое «производительность труда»?

2 Охарактеризуйте изменение подхода к проблеме роста производительности труда в экономике современной Беларуси.

3 Приведите основные цели и задачи планирования трудовых показателей в организации.

4 Перечислите функции структурных подразделений организации в области планирования трудовых показателей.

5 Приведите основные принципы, положенные в основу составления плана по труду в организации.

6 Охарактеризуйте основные этапы планирования трудовых показателей и взаимосвязь между ними.

7 Какова роль системы оценки профессионализма работника при планировании уровня производительности его труда?

8 Охарактеризуйте основные показатели производительности труда.

9 В чём состоит отличие показателей «производительность труда работника» и «выработка на одного работника»?

10 Приведите основные подходы к расчёту показателей производительности труда.

11 Какие существуют проблемы с оценкой уровня производительности труда основных рабочих (на примере…)?

12 Какие существуют проблемы с оценкой уровня производительности труда вспомогательных рабочих (на примере…)?

13 Какие существуют проблемы с оценкой уровня производительности труда управленческого персонала (на примере…)?

14 Какова роль различных факторов роста производительности труда применительно к конкретным группам работников организации?

15 Что такое «трудоёмкость единицы продукции»?

16 Что такое «трудоёмкость производственной программы»?

17 Какие существуют виды трудоёмкости продукции?

18 Охарактеризуйте основные методические подходы к расчёту показателей трудоёмкости продукции.

19 Укажите основные резервы снижения трудоёмкости.

20 Приведите порядок пересмотра и замены норм выработки рабочих в организации (на примере…).

21 Какие факторы препятствуют внедрению программ роста производительности труда в белорусских организациях (на примере…)?

22 Каким образом отраслевые особенности влияют на динамику производительности труда субъектов хозяйствования?

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

23 Охарактеризуйте элементы системы управления производительностью труда в организации (на примере…).

24 Какие существуют направления совершенствования процесса планирования трудовых показателей в организации?

Тесты

1 Показатель производительности труда характеризует:

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

б) затраты физической и нервно-психической энергии человека в единицу затрат времени;

в) объём материальных затрат на единицу продукции;

г) выход годной продукции на единицу материальных затрат.

2 Показателями производительности труда выступают:

а) выработка;

б) среднесписочная численность;

в) фондоёмкость;

г) трудоёмкость;

3 Основными методами измерения производительности труда не являются:

а) трудовой метод;

б) натуральный метод;

в) балансовый метод;

г) стоимостной метод;

4 Экстенсивная характеристика производительности труда не отражает:

а) степень использования рабочего времени в рабочую смену;

б) степень использования оборудования в рабочую смену;

в) степень использования оборудования в единицу времени.

5 Интенсивность труда – это затраты физической и нервно-психической энергии человека:

а) на единицу продукции;

б) на одну трудовую операцию;

в) на единицу рабочего времени;

г) на единицу используемого оборудования.

6 С повышением интенсивности труда производительность труда:

а) растёт;

б) снижается;

в) растёт до определенных границ;

г) остается неизменной.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

7 Нормальной считается интенсивность труда, при которой:

а) работник может в течение длительного времени работать без ущерба для здоровья;

б) обеспечиваются минимальные затраты на производство при допустимых параметрах функционирования организма работника;

в) а) и б);

г) все ответы не верны.

8 Долговременное положительное влияние на рост производительности труда в наибольшей степени обеспечивают:

а) увеличение продолжительности рабочего времени;

б) рост интенсивности труда;

в) повышение технико-технологического уровня производства;

г) повышение степени разделения труда на производстве.

9 Производительность труда не характеризует:

а) объём выпущенной продукции на единицу рабочего времени;

б) объём выпущенной продукции в расчете на одного работника;

в) объём выпущенной продукции на единицу затрат труда;

г) объём выпущенной продукции на единицу производственной площади.

10 Если объем производства разных изделий приравнивается к одному типовому, то для измерения производительности труда используется:

а) стоимостной;

б) натуральный;

в) условно-натуральный;

г) трудовой.

11 Эффективное использование трудового метода измерения производительности труда требует:

а) высокого уровня технологического оснащения производства;

б) высокого уровня квалификации персонала;

в) высокого уровня нормирования труда;

г) централизованной системы организации и нормирования труда.

12 Для определения выработки в процессе подсчета трудозатрат наиболее точный результат дает использование:

а) чел.-дней;

б) чел.-часов;

в) среднесписочной численности работников;

г) численности работников в среднем за период.

13 Что происходит с трудоёмкостью продукции, если выработка продукции увеличивается:

а) трудоёмкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

б) трудоёмкость увеличивается;
в) трудоёмкость остается неизменной;
г) нет верного ответа.

14 Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %:

а) 11,1 %;
б) 9,1 %;
в) 9,6 %;
г) 10,1 %.

15 Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 %:

а) 19 %;
б) 18,6 %;
в) 13,8 %;
г) 19,4 %.

16 Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала организации:

а) полная трудоёмкость;
б) производственная трудоёмкость;
в) трудоёмкость управления производством;
г) суммарный фонд затрат рабочего времени.

17 Полная трудоёмкость продукции определяется суммированием:

а) технологической трудоёмкости и трудоёмкости обслуживания;
б) технологической трудоёмкости и трудоёмкости управления;
в) производственной трудоёмкости и трудоёмкости управления;
г) трудоёмкости сдельных и повременных работ.

18 Затраты труда основных рабочих отражаются в показателях:

а) производственной трудоёмкости;
б) трудоёмкости обслуживания;
в) технологической трудоёмкости;
г) трудоёмкости управления.

19 Вид трудоёмкости, формирующийся на основе затрат труда вспомогательных рабочих основных цехов и рабочих вспомогательных цехов организации:

а) технологическая трудоёмкость;
б) трудоёмкость обслуживания;
в) производственная трудоёмкость;
г) трудоёмкость управления.

20 Для определения трудоёмкости управления затраты труда руководителей и специалистов служб главного технолога, главного инженера, главного конструктора формируются:

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

а) методом прямого счета;
б) пропорционально производственной трудоёмкости;
в) пропорционально технологической трудоёмкости;
г) нет верного ответа.

21 Вид трудоёмкости, о котором можно сказать, что он представляет собой сумму совершенных трудозатрат на выпущенный объём продукции или выполненный объём работ:

а) нормативная трудоёмкость;
б) плановая трудоёмкость;
в) фактическая трудоёмкость;
г) все ответы верны.

22 В целях определения общей величины трудозатрат, необходимой для выполнения производственной программы организации, используют:

а) фактическую трудоёмкость;
б) плановую трудоёмкость;
в) нормативную трудоёмкость;
г) все ответы верны.

23 Нормативная трудоёмкость рассчитывается на основе действующих норм:

а) выработки;
б) времени;
в) обслуживания;

24 Плановая трудоёмкость отличается от нормативной трудоёмкости на величину:

а) снижения норм расхода материалов, планируемых в текущем периоде за счет организационно-технических мероприятий;
б) снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет организационно-технических мероприятий;
в) увеличения трудозатрат в связи с особым графиком работы организации;
г) увеличения трудозатрат в связи с планированием брака в металлургическом производстве.

Задания

1 На основании исходных показателей, приведенных в таблице 4.1, определить абсолютный и относительный прирост объёма производства продукции за счёт повышения производительности труда и увеличения численности персонала по каждому участку и цеху в целом.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

Таблица 4.1 – Исходные данные для расчетов

Участок цеха	Объём произведенной продукции, млн. руб.		Численность персонала, чел.	
	план	факт	план	факт
Первый	15 420	15 950	135	145
Второй	16 100	16 380	148	148

Сделать выводы.

2 Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала в организации в отчётном году составила 250 чел., выпуск продукции – 25 570 млн. руб. В плановом году объём товарной продукции должен составить 26 800 млн. руб., а производительность труда – увеличиться на 6 %.

Определить уровень производительности труда в отчётном и плановом годах, численность промышленно-производственного персонала, ожидаемую в плановом году. Сделать выводы.

3 Нормативная трудоёмкость изделия – 400 нормо-час, фактические затраты труда –330 чел.-час. После пересмотра норм трудоемкость определена в размере 350 нормо-час. При этом плановое выполнением норм выработки должно составить 110 %.

Как изменится процент выполнения норм выработки и на сколько процентов повысится производительность труда при производстве одного изделия? Сделать выводы.

4 Средняя продолжительность очередного отпуска определённой части производственных рабочих предприятия будет увеличена в расчётном году с 22 до 25 рабочих дней. Реальный фонд рабочего времени одного рабочего с учётом увеличенного отпуска составит 226 дней.

Доля рабочих, которым увеличивается отпуск, составляет 31 % общего количества работающих.

Определить степень роста производительности труда, которая могла бы компенсировать увеличение продолжительности отпусков определённой части работников в организации. Сделать выводы.

5 В плановом периоде намечены следующие мероприятия:

– снизить технологическую трудоёмкость продукции на 3 %;

– модернизировать часть станков, на которых работают 10 % основных рабочих; производительность станков повышается на 40 %;

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

– механизировать транспортные работы, в результате чего численность вспомогательных рабочих, занятых на этих работах, сократится с 90 до 72 чел.;

– сократить внутрисменные потери рабочего времени с 15 до 10 %.

В организации занято 1 200 рабочих, из них 52 % основных.

Как повысится производительность труда в организации, и какова будет экономия численности рабочих. Сделать выводы.

6 В результате усовершенствования технологии выработка рабочих цеха увеличилась на 15 %. Сколько будет выработано продукции за 5,5 тыс. рабочих часов, если в базисном периоде на производство одного изделия затрачивалось 35 мин.? Сделать выводы.

7 Средняя трудоёмкость изделия равна 20 часов, цена одного изделия – 400 тыс. руб. На изготовление изделия улучшенного качества затраты труда увеличиваются на 8 %, а цена на 13 %. Средняя часовая заработная плата рабочего – 9 828 руб. Должно быть изготовлено 4 100 единиц продукции.

Определить увеличение производительности труда и эффективности производства при повышении качества продукции. Сделать выводы.

8 Рабочий в течение месяца за 168 часов работы изготавливает 320 деталей. При внедрении мероприятий по научной организации труда трудоёмкость работ должна снизиться на 0,1 часа.

Сколько деталей он изготовит за месяц при новых условиях труда и как измениться производительность его труда? Сделать выводы.

9 Часовая выработка основных рабочих повысилась на 8 %, дневная – на 5 %, годовая – на 7 %. В среднем производительность труда рабочих возросла на 8,5 %.

Определить, какое влияние на производительность труда оказало изменение длительности рабочей смены, числа явочных дней в году и структуры кадров. Сделать выводы.

10 В плановом году на предприятии намечается провести ряд организационно-технических мероприятий. В плановом периоде намечается снизить нормы трудоёмкости на 14,4 %, потери рабочего времени снизить на 2,5 %, удельный вес стоимости полуфабрикатов, комплектующих в стоимости произведенной продукции увеличить с 4,3 % до 5,5 %, а объём произведенной продукции увеличить на 3 %.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

Показатели, характеризующие деятельность организации в отчётном году, представлены в таблице 4.2.

Таблица 4.2 – Показатели деятельности организации в отчётном году

Показатели	Значение
Трудоёмкость изделия, нормо-час	10
Годовой эффективный фонд времени работы 1 рабочего, час	1 820
Процент выполнения норм выработки, %	112
Объём производства деталей, шт.	203 000
Численность рабочих, чел.	1 115

Определить изменение производительности труда в плановом периоде. Сделать выводы.

11 Часовая выработка рабочих по плану равна 45 тыс. руб., фактическая – 54 тыс. руб. Фактическая численность основных рабочих выше плановой на 4 %, среднее число отработанных часов в году на одного рабочего составило 97 % планового.

На сколько процентов выполнен план по выработке продукции и по производительности труда? Сделать выводы.

12 В организации 2 000 рабочих, из которых 1 100 – основных. Объём выпущенной продукции – 3,2 млрд. руб. За счёт улучшения условий труда 5 % вспомогательных рабочих переводятся в основные при условии выполнения ими норм на уровне основных рабочих.

Определить рост производительности труда. Сделать выводы.

Рекомендуемая литература

1 Борисевич, И. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте: учеб. для вузов / И. В. Борисевич, С. В. Глубокий. – М.: Бизнес от А до Я. Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

2 Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов/ М.И. Бухалков. – М.: Высшее образование. Бакалавриат, 2013. – 380 с.

3 Бухалков, М. И. Планирование на предприятии: учеб. / М. И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 411 с.

4 Бычин, В. Организация и нормирование труда: учеб. / В. Бычин, Е. Шубенкова, С. В. Малинин. – М.: Инфра-М, 2009. – 256 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

5 Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности: методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. – М.: Дашков и К, 2009. – 230 с.

6 Ильин, А. И. Планирование на предприятии: учеб. пособие / А. И. Ильин. – Мн.: Новое знание, 2011. – 668 с.

7 Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова.– М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.

8 Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2013. – 432 с.

9 Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. П. Пашуто. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.

10 Попова, Н. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / Н. В. Попова. – М.: Финпресс, 2011. – 176 с.

11 Ржехин, В. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция / В. Ржехин, Д. Алеканд.– М.: Вершина, 2008. – 224 с.

12 Роффе, А. И. Экономика труда: учеб. / А. И. Роффе. – М.: Кнорус, 2011. – 392 с.

13 Сергеева, И. А. Экономика и организация труда: учеб. / И. А. Сергеева, Е. Г. Барбашова. – М.: МГИУ, 2009. – 246 с.

14 Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2011. – 340 с.

15 Френкель, А. А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели / А. А. Френкель. – М.: Экономика, 2007. – 222 с.

16 Чижова, Л. С. Инновационная экономика. Занятость, трудовая мотивация, эффективность труда: монография / Л. С. Чижова, Е. С. Садовая; под ред. Л. С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011. – 432 с.

17 Экономика труда: учеб. для вузов / под. ред. Н. А. Горелова. – СПб: Питер, 2007. – 704 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

ЛИТЕРАТУРА

1 Алиев, И. М. Экономика труда: учеб. для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М.: Юрайт, 2012. – 672 с.

2 Бараненко, С. П. Экономика и социология труда: учеб. для бакалавров / С. П. Бараненко и [др.]. – М.: Кнорус, 2012. – 288 с.

3 Бергер, Д. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда/ Д. Бергер, Л. Бергер. – М.: Альпина, 2008. – 761 с.

4 Борисевич, И. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте: учеб. для вузов / И. В. Борисевич, С. В. Глубокий. – М.: Бизнес от А до Я. Изд-во Гревцова, 2008. – 320 с.

5 Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов/ М.И. Бухалков. – М.: Высшее образование. Бакалавриат, 2013. – 380 с.

6 Бухалков, М. И. Планирование на предприятии: учеб. / М. И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 411 с.

7 Бычин, В. Организация и нормирование труда: учеб. / В. Бычин, Е. Шубенкова, С. В. Малинин. – М.: Инфра-М, 2009. – 256 с.

8 Вайсбурд, В.А. Экономика труда: учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2011. – 376 с.

9 Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности: методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. – М.: Дашков и К, 2009. – 230 с.

10 Волгин, Н. А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб.-метод. комплекс для подготовки магистров / Н. А. Волгин. – М.: РАГС, 2009. – 368 с.

11 Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-М, 2007. – 448 с.

12 Дубровин, И. А. Экономика труда: учеб. / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2011. – 232 с.

13 Ильин, А. И. Планирование на предприятии: учеб. пособие / А. И. Ильин. – Мн.: Новое знание, 2011. – 668 с.

14 Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда: учеб. / А. Я. Кибанов и [др.]; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2012. – 584 с.

15 Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова.– М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.

16 Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала: учеб. / Т. И. Леженкина. – М.: Маркет ДС, 2012. – 352 с.

17 Лясникова, Ю. В. Экономика и социология труда: учеб. / Ю.В. Лясникова, М. Н. Дудин, Н.В. Лясников. – М.: Кнорус, 2012. – 288 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

18 Муладзе, Р. Г. Экономика и социология труда: учеб. / Р. Г. Муладзе, Г. Н. Гужина. – М.: Кнорус, 2011. – 238 с.

19 Об утверждении методики по формированию и расчёту баланса трудовых ресурсов: пост. Национ. стат. комитета Республики Беларусь от 31 мая 2011 г. №99 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Дата доступа: 15.08.2013.

20 Об утверждении Инструкции по заполнению форм государственной статистической отчётности по труду: пост. Министерства стат. и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2013 г. №80 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: http://www.pravo.by. – Дата доступа: 15.08.2013.

21 Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2013. – 432 с.

22 Остапенко, Ю. М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю. М. Остапенко. – М.: Инфра-М, 2012. – 160 с.

23 Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. П. Пашуто. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.

24 Попова, Н. В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / Н. В. Попова. – М.: Финпресс, 2011. – 176 с.

25 Ржехин, В. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция / В. Ржехин, Д. Алеканд.– М.: Вершина, 2008. – 224 с.

26 Роффе, А. И. Экономика труда: учеб. / А. И. Роффе. – М.: Кнорус, 2011. – 392 с.

27 Сергеева, И. А. Экономика и организация труда: учеб. / И. А. Сергеева, Е. Г. Барбашова. – М.: МГИУ, 2009. – 246 с.

28 Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. / В. А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2011. – 340 с.

29 Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В. И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.

30 Френкель, А. А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели / А. А. Френкель. – М.: Экономика, 2007. – 222 с.

31 Чижова, Л. С. Инновационная экономика. Занятость, трудовая мотивация, эффективность труда: монография / Л. С. Чижова, Е. С. Садовая; под ред. Л. С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011. – 432 с.

32 Экономика труда: учеб. для вузов / под. ред. Н. А. Горелова. – СПб: Питер, 2007. – 704 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

Производственно-практическое издание

Глухова Ирина Васильевна

ЭКОНОМИКА ТРУДА:

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Практическое руководство

для студентов специальности
1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии»
специализации 1-25 01 07 01 «Экономика труда»

Редактор
Корректор

Подписано в печать . Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. .
Уч.-изд. л. . Тираж экз. Заказ .

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования
«Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины».
ЛИ № 02330/0549481 от 14.05.09.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ

Ул. Советская, 104, 246019, г. Гомель

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ