

Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Казанский национальный исследовательский  
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»  
Лениногорский филиал

Кафедра Экономики и менеджмента

**Методические рекомендации**  
**по выполнению курсовой работы по дисциплине**  
**«Экономика труда»**

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Квалификация: бакалавр

Профиль подготовки: Экономика предприятий и организаций

Виды профессиональной деятельности: организационно-управленческая;  
расчетно-экономическая

2017

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	3
2. АЛГОРИТМ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ	4
3. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ	4
4. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ	6

## ВВЕДЕНИЕ

Курсовая работа «Экономика труда» является завершающим этапом изучения дисциплины и служит подготовительным этапом к выполнению выпускных квалификационных работ по направлению.

Цель работы – привитие студентам навыков самостоятельного решения поставленных задач, конечных экономических результатов деятельности предприятия и оценки эффективности его работы в условиях рыночной экономики, углубления теоретических знаний по дисциплине, а также развитие у студентов исследовательской деятельности и творческой инициативы.

### АЛГОРИТМ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ

Курсовая работа состоит из теоретической части и практической (расчетной) части.

Теоретический раздел излагается по вопросу, предложенному согласно варианту (номер вопроса соответствует номеру варианта).

**Номер варианта назначается исходя из номера по списку. Повторяющиеся работы приниматься не будут!!!!!!**

Практическая часть курсовой работы представляет собой решение сквозной задачи по вариантам.

### ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

#### **Примерная тематика курсовых работ по дисциплине «Экономика труда»**

1. Организация труда и её совершенствование на предприятии.
2. Нетрадиционные системы оплаты труда.
3. Методы нормирования труда и методика установления норм времени, выработки, нормированных заданий.
4. Прогрессивные формы организации труда.
5. Затраты рабочего времени и методы их исследования.
6. Система премирования на предприятии.
7. Разделение и кооперация труда на предприятии.
8. Тарифная система оплаты труда: сущность, содержание и проблемы развития.
9. Аттестация и рационализация рабочих мест.
10. Нормирование труда: понятие, место в хозяйственной деятельности предприятия.
11. Совершенствование нормирования труда на предприятии.
12. Нормы и нормативы по труду: классификация и методы установления.
13. Анализ и проектирование рабочих мест.

14. Организация и обслуживание рабочих мест.
15. Коллективные системы организации и стимулирования труда.
16. Микроэлементное нормирование труда.
17. Организация оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.
18. Анализ организации, нормирования и оплаты труда
19. Формы и системы заработной платы.
20. Фонд оплаты труда на предприятии
21. Нормирование труда руководителей, специалистов и служащих
22. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени
23. Организация оплаты труда рабочих.
24. Основные направления совершенствования организации, нормирования и оплаты труда.
25. Взаимосвязь оплаты и результатов труда работников.
26. Стимулирующие и компенсационные доплаты и надбавки.
27. Управление организацией и нормированием труда.
28. Условия труда и отдыха.
29. Трудовой процесс и принципы его организации.
30. Современные тенденции, проблемы и политика в области оплаты труда.
31. Доходы населения, их формирование и использование
32. Уровень жизни населения
33. Государственное регулирование доходов населения
34. Основные формы и методы нормирования труда
35. Современные технологии в нормировании труда

### **Вспомогательный материал для выполнения курсовой работы**

Под кадрами предприятия принято понимать основной состав работников данного предприятия. В зависимости от выполняемых функций и степени участия в производственной деятельности все работники делятся на промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал.

В состав непромышленного персонала входят работники подразделений и учреждений предприятия, не связанных с основной производственной деятельностью предприятия (например, работники школ, детских садов, поликлиник, домов культуры и т. д.).

К промышленно-производственному персоналу (ППП) относят работников непосредственно связанных с основной производственной деятельностью предприятия (например, работники цехов, отделов, служб, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций и т. д.).

Промышленно-производственный персонал - занят в создании материальных ценностей, обслуживании, управлении, осуществлении подготовки производства. ППП в зависимости от выполняемых в производстве функций делится на:

- рабочих
- руководителей

- специалистов
- прочих служащих

**Рабочие** - непосредственно участвуют в производственном процессе. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

**Основные рабочие** непосредственно производят продукцию, являющуюся профилем предприятия.

**Вспомогательные рабочие** занимаются изготовлением продукции вспомогательного назначения или обслуживанием производственного процесса. Например, наладчики, ремонтники, транспортные рабочие, б инструментальщики.

Руководители выполняют функции управления.

Высший уровень: генеральный директор, директор, его заместители.

Средний уровень: начальники цехов и их заместители.

Низовой уровень: мастера, бригадиры.

Специалисты:

- Высший уровень - главный специалист, начальники отделов, сектора и их заместители.

- Средний уровень - инженеры, экономисты, юристы и т. п.

- Низовое звено - техники, распределители работ и т. п.

Прочие служащие осуществляют обслуживание производства (статистик, секретарь, курьер, делопроизводитель, уборщик и т.д.) В зависимости от характера трудовой деятельности кадры подразделяются по профессиям и специальностям.

**Профессия** - это род трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков. Например, слесарь, бухгалтер, экономист и т.д.

**Специальность** - вид деятельности в пределах данной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работника специальных знаний и навыков. Например, слесарь-сборщик, слесарь ремонтник, бухгалтер по материалам, бухгалтер по основным фондам, экономист по труду, экономист по планированию.

**Квалификация** – это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности.

Уровень квалификации рабочих определяется разрядами.

Руководители, специалисты и служащие на предприятиях делятся на категории. Для инженеров, экономистов, техников и служащих устанавливаются 4 квалификационные категории.

Для конструкторов и технологов вводится дополнительная категория. Уровень квалификации работников определяется по результатам аттестации.

Состав и количественные соотношения отдельных категорий работников характеризуют **структуру кадров**. Структура кадров также может определяться по возрасту, полу, уровню образования, стажу работы и другим признакам.

Количество необходимых основных производственных рабочих определяется по формуле:  $R_{осн.} = Tр.год/Фр.$ ,

где

$Tр.год$  - годовая трудоемкость работ, чел. час.;

$Фр.$  – фонд времени работы одного рабочего в год, час.

Эффективный годовой фонд рабочего времени составляет 1860 часов.

$Tр.год = V \times Tр.$ ,

где

$V$  – объем продукции, выпускаемой предприятием за год, шт.;

$Tр.$  – время необходимое для производства единицы продукции, чел.час.

Списочное количество вспомогательных рабочих составляет 10-20 % от числа основных производственных рабочих. Рассчитывается по формуле:

$R_{всп.} = R_{осн.} \times (0.1 \div 0.2)$ , чел.

Списочное число инженерно-технических работников составляет не более 10 % от числа основных и вспомогательных рабочих. Рассчитывается по формуле:

$R_{итр.} = (R_{осн.} + R_{всп.}) \times (0.03 \div 0.1)$ , чел.

Списочное число младшего обслуживающего персонала составляет не более 2 % от общего числа основных и вспомогательных рабочих. Рассчитывается по формуле:

$R_{моп.} = (R_{осн.} + R_{всп.}) \times (0.01 \div 0.02)$ , чел.

**В практической части необходимо решить ряд задач согласно своему варианту**

### **Задача № 1. Рассчитайте структуру персонала предприятия**

№ варианта	Основные категории работников предприятия			
	Основные рабочие чел.	Вспомогательные рабочие чел.	ИТР чел.	Младший обслуживающий персонал чел.
1.	54	6	6	3
2.	72	7	6	4
3.	77	8	9	5
4.	36	4	5	3
5.	45	5	4	2
6.	90	8	9	5

7.	88	9	10	7
8.	58	6	6	4
9.	85	7	8	4
10.	67	6	6	3
11.	55	5	5	3
12.	70	7	6	4
13.	56	6	6	3
14.	74	7	9	4
15.	78	8	5	5
16.	38	4	4	3
17.	48	5	9	2
18.	92	8	10	5
19.	89	9	6	7
20.	59	6	8	4
21.	88	7	6	4
22.	86	6	5	3
23.	68	5	6	3
24.	58	7	9	4
25.	72	8	5	3
26.	58	6	4	6
27.	70	9	9	5
28.	72	5	10	7
29.	90	6	6	3
30.	92	7	8	4

## Задача № 2

**Рассчитайте численность работников предприятия. Эффективный годовой фонд времени работы одного рабочего 1860 час. +№ Варианта.**

№ варианта	Объем выпуска продукции в год (шт.)	Трудоемкость единицы продукции чел/час
1.	5500	3,8
2.	5300	2,9
3.	6250	3,0
4.	6200	3,2
5.	5700	2,8
6.	7200	2,5
7.	8320	2,7
8.	5880	2,6
9.	6750	3,0
10.	7000	2,3
11.	6850	3,8
12.	7940	3,7
13.	5800	3,8
14.	6000	2,9
15.	6450	3,0
16.	6300	3,2
17.	5800	2,8
18.	7300	2,5
19.	8410	2,7
20.	6120	2,6
21.	7200	3,0
22.	6841	2,3
23.	6780	3,8
24.	5880	3,7
25.	6750	2,7
26.	7100	2,6
27.	6850	3,0
28.	7950	2,3

29	5830	3,8
30	6200	3,7

**Трудоемкость определяет затраты живого труда на производство единицы продукции или на выполнение единицы работы.**

Трудоемкость обозначается - t.

Полная заводская трудоемкость продукции включает затраты труда всего ППП. Заводская трудоемкость делится на производственную трудоемкость и трудоемкость управления.

Наиболее часто используется в экономических расчетах технологическая трудоемкость, которая определяется затратами труда основных рабочих.

Производственная трудоемкость включает технологическую трудоемкость и затраты труда вспомогательных рабочих (трудоемкость складских работ, ремонта и т. д.).

Трудоемкость можно рассчитать по формуле

$$T = F / Q,$$

где

F - количество рабочего времени, затраченного на производство продукции, человеко-ч.;

Q - объем изготовленной продукции за данный период времени, шт.

**Выделяют фактическую и нормативную трудоемкость.**

Фактическая трудоемкость определяется фактическими затратами труда на производство продукции.

Нормативная трудоемкость определяет величину необходимых затрат труда на производство единицы изделия в условиях действующего производства.

Отношение нормативной трудоемкости к фактической характеризуется коэффициентом выполнения норм.

$$КВН = T_n / T_f,$$

где

T<sub>f</sub> – фактическая трудоемкость, чел.;

T<sub>n</sub> - нормативная трудоемкость, нормо-ч.;

КВН – коэффициент выполнения норм.

Производительность труда - это продуктивность труда работников.

Выделяют производительность общественного труда и производительность индивидуального труда.

Производительность общественного труда характеризуется совокупными затратами труда на производство продукции, которые складываются из затрат живого труда работников, изготавливающих данную продукцию, и затрат прошлого труда, овеществленного в средствах производства (материалы, станки, здания и т.д.).

Производительность индивидуального труда определяется затратами только живого труда на производство данной продукции.

Производительность труда - это показатель, обратный трудоемкости.

В общем случае уровень производительности труда характеризуется показателем, определяющим количество выполненной работы, оказанных услуг в единицу рабочего времени (показатель выработки).

1 V

$$ПТ = \frac{T}{F} = \frac{V}{F}$$

T F

V - объем изготовленной продукции;

F - количество рабочего времени, затраченного на производство данной продукции, в человеко-часах.

При определении часовой производительности труда количество рабочего времени, затраченного на производство продукции, выражается в человеко-часах. Аналогично для



определения дневной и месячной производительности труда - в человеко-днях и человеко-месяцах, отработанных рабочими. Часто в знаменателе формулы расчета производительности труда используют численность основных рабочих (Чор) или численность ППП (Чппп).

$$V \quad V$$

$$ПТ_{ппп} = \frac{V}{Ч_{ппп}}; ПТ_{ор} = \frac{V}{Ч_{ор}},$$

ЧпппЧор  
 ПТппп - производительность труда промышленно-производственного персонала;  
 ПТор - производительность труда основных рабочих.

Объем изготовленной продукции в приведенных выше формулах может быть выражен натуральными измерителями (штуки, тонны, метры) и стоимостными измерителями (рубли).

Существует три основных метода расчета производительности труда:  
 натуральный;  
 стоимостный;  
 трудовой.

Выбор метода выражения объема изготовленной продукции и затрат рабочего времени зависит от целей и условий расчета производительности труда.

Натуральный метод заключается в том, что объем продукции при расчете производительности труда выражается натуральными измерителями. Данный метод может использоваться на предприятиях, выпускающих один вид изделий.

Стоимостный метод. Стоимостные измерители объема изготовленной продукции позволяют рассчитать производительность труда в случае выпуска разнородных изделий. Наиболее часто данный метод используется для расчета производительности труда в целом по предприятию. В этом случае в числителе формулы используется товарная, реализованная, чистая продукция, а в знаменателе - численность ППП.

$$V$$

$$ПТ = \frac{V}{Ч_{ппп}},$$

Чппп  
 ПТ - производительность труда ППП за рассматриваемый период, р./чел.;

V - объем товарной или реализованной или чистой продукции за рассматриваемый период, р.;

Чппп - среднесписочная численность ППП за тот же период, чел.

Трудовой метод измерения производительности труда основан на оценке объема выпущенной продукции в единицах нормированного времени - в норма-часах. Данный метод используют для определения производительности труда в цехах, на участках, в бригадах.

### Задача № 3.

Определите производительность труда одного работника в отчетном и планируемом периодах, а также рост производительности труда в планируемом году.

№ варианта	Отчетный год		Планируемый год	
	Объем выпуска товарной продукции (млн.руб.)	Среднесписочная численность ППП (чел.)	Объем выпуска товарной продукции (млн.руб.)	Среднесписочная численность ППП (чел.)
1.	260	120	280	110
2.	280	115	300	105

3.	250	110	270	104
4.	300	140	320	130
5.	290	106	300	100
6.	285	108	310	98
7.	270	125	290	115
8.	310	135	320	125
9.	285	110	300	102
10.	295	108	305	98
11.	294	105	304	95
12.	305	130	325	120
13	260	120	280	110
14	280	115	300	105
15	250	110	270	104
16	300	140	320	130
17	290	106	300	100
18	285	108	310	98
19	270	125	290	115
20	310	135	320	125
21	285	110	300	102
22	295	108	305	98
23	294	105	304	95
24	305	130	325	120
25	265	130	285	132
26	285	120	290	101
27	260	115	310	98
28	310	135	320	95
29	295	110	305	115
30	290	115	298	104

Задача № 4 Рассчитайте заработок рабочего за один день при разных уровнях выпуска продукции. Сделать вывод

Показатели	Варианты																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. Длительность фактически отработанного времени, часов в смену	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
2. Гарантированная ставка заработной платы (повременная), руб. в час	155	165	162	168	165	189	170	170	175	175	150	150	160	160	163	169	170	178	189	156
3. Норма времени на единицу продукции, мин	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4 Премиальная надбавка за сэкономленное время дополнительно к почасовой оплате, %	75	75	70	70	80	80	75	85	85	75	70	70	60	60	75	75	80	85	80	65
5 Уровень выпуска продукции, шт в смену.																				
вариант А	180	160	148	140	34	130	125	165	137	150	160	180	134	130	148	140	150	135	167	125
вариант Б	120	190	172	160	150	145	137	180	90	190	140	110	192	180	170	165	157	100	120	170
вариант В	210	120	125	100	90	80	170	100	115	220	120	135	120	90	180	170	165	190	15	210

**С 1 по 20 вариант, студенты решают по списку в группе**

**С 21 по 30 вариант, студенты решают по последней цифре в зачетной книжке.**

**Задача № 5** Определить месячную заработную плату рабочего по сдельной, сдельно-премиальной и сдельно-прогрессивной системам оплаты труда. Дать их сравнительную оценку, если известны следующие данные:

Показатели	Варианты																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Сдача продукции контролёру внутреннего технического контроля после первого предъявления, % от объема изготовленной продукции	100	95	90	85	80	75	75	70	65	60	100	95	90	85	75	70	65	60	85	75
Размер премии от сдельного заработка, %	30	26	23	20	18	15	13	10	7	5	27	26	24	22	17	15	13	10	8	6
Норма времени на изготовление одной детали, ч	0,7	0,8	0,67	0,77	0,87	0,81	0,65	0,81	0,67	0,73	0,74	0,79	0,78	0,8	0,82	0,68	0,64	0,81	0,82	0,77
Часовая тарифная ставка, ден. ед	55	78	89	93	67	88	90	74	77	81	56	79	90	92	68	89	91	82	92	86
Объем выполненной работы одним рабочим за месяц, ед.	660	715	682	832	884	871	760	693	724	748	665	716	684	886	872	764	696	726	750	871
После первого предъявления контролером внутреннего технического контроля принято, ед.	640	670	630	600	620	648	610	550	566	601	650	680	640	610	630	658	620	560	568	604
Плановое задание рабочего, ед.	600	650	620	640	680	670	691	630	658	680	640	690	640	700	680	694	650	668	690	660

Примечание: при условии перевыполнения планового задания на уровне 10% тарифная расценка увеличивается в 1,5 раза, в большей степени – в 2 раза.

**С 1 по 20 вариант, студенты решают по списку в группе**

**С 21 по 30 вариант, студенты решают по последней цифре в зачетной книжке.**

Составил: к.э.н., доцент кафедры Э и М  
Ершова В. Ю.