Министерство образования и науки Украины

ЕВРОПЕЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ФИНАНСОВ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ, МЕНЕДЖМЕНТА И БИЗНЕСА

Крымский филиал

Контрольная работа

по дисциплине

«Экономика труда»

Выполнил студентка

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

группы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Проверил преподаватель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Симферополь- 2007

План

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| Вопрос 1. Особенности и этапы формирования рынка труда в Украине | 4 |
| Вопрос 2. Функции заработной платы | 10 |
| Практическая часть. Фотография рабочего дня. | 17 |
| Заключение | 21 |
| Список использованных источников | 22 |

Введение

Украина признана страной с рыночной экономикой. Вопросы развития рынка труда и заработной платы это важнейшие вопросы развития бизнеса и государственной политики. Предметом изучения в контрольной работе выступает предмет «Экономика труда».

Объектом непосредственного исследования в работе служат некоторые теоретические и практические аспекты дисциплины.

Цель работы - охарактеризовать объект в соответствии с предметом на основании изученной правовой, методической и учебной литературы.

Для достижения поставленной цели предполагается решить задачи следующего содержания:

* в теоретической части работы рассмотреть функции заработной платы и представить характеристику этапов и особенностей развития рынка труда в Украине;
* выполнить практическое задание;
* обобщить результаты исследований в виде выводов.

**Вопрос 1. Особенности и этапы формирования рынка труда в Украине**

Ответ. Рынок труда, основанный на свободном экономическом выборе его субъектов, способствует развитию предпринимательской инициативы, творческому поиску нестандартных подходов и решений, росту трудовой активности и исполнительской инициативы, формирует новые стимулы к труду, существенно меняет экономическое сознание и поведение работников.

Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (от­раслевой, профессионально-квалификационной, демографиче­ской), т. е. в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Современные экономисты полагают, в частности, что квалификация работника всегда приобретается до прихода его на рынок труда, а это далеко не всегда верно, так как во многих случаях работник получает квалификацию уже на про­изводстве, т. е. после приема на работу. Это значит, что оценить на рынке его потенциал достаточно сложно.

Другой постулат гласит, что производительность труда че­ловека заранее известна. Но и это не так, поскольку существует множество методов мотивации, способных поднять произво­дительность труда. Очевидно также, что не только заработная плата служит для работника достаточной оценкой его труда и отражением степени его удовлетворенности своим положением на производстве и на рынке труда. Это также ставит под сомнение упрощенный рыночно- ценовой подход к человеку. Весьма нелегко оценить потенциал человека на рынке труда еще и потому, что в процессе труда основной вклад в произ­водство в большинстве случаев достигается путем не индиви­дуальных, а коллективных усилий.

Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам механизма своего функционирования представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рын­ков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро-и микроэкономические, но и социальные и социально-психо­логические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы — заработной плате.

Предложение труда на уровне народного хозяйства определяется прежде всего численностью населения, долей в нем трудоспособных, половозрастным составом, средним числом отработанных часов, приходящихся на одного работника и т.д.

Несмотря на заявленный руководством Украины курс на социальную рыночную экономику, изменения, происходящие на рынке труда и рынке рабочей силы все более приобретают регрессивный, асоциальный характер.

Разрушена система гарантированной занятости, прочной социальной защиты населения, усиливается социальная нестабильность в обществе. Падение объемов производства резко сократило потребность предприятий в рабочей силе. Скрытая безработица, сопровождающаяся значительным падением реальной заработной платы, которая для большинства превратилась в минимальную социальную выплату, вынуждает людей обращаться к вторичной и неформальной занятости. Нарастают нисходящие потоки межпрофессиональных перемещений работников, ухудшилось качество рабочей силы, усиливается отток высококвалифицированной рабочей силы за границу. Изменился характер трудовой деятельности. Из базовой социальной ценности, определяющего фактора жизненного успеха труд превратился в средство выживания. Таковы главные итоги реформ в социально-трудовой сфере. Следует отметить, что сегодняшняя ситуация на рынке труда является следствием не только собственно рыночных преобразований. Многие его проблемы своими корнями уходят в прошлое. Непомерная централизация управления, недостатки инвестиционной политики, административные ограничения деформировали мобильность рабочей силы. Интересы производства зачастую ставились выше интересов человека, что не могло отрицательно не сказаться на эффективности общественной системы занятости. Большинство этих проблем в ходе кризиса, разрыва хозяйственных связей, разрушения органов управления экономикой в настоящее время еще более обострились, что привело, в частности, к структурному регрессу занятости, падению престижа видов занятости, связанных с наукой, высокими технологиями, ухудшению качества труда, рабочих мест и рабочей силы.

В отчете 2005 года министра труда Украины, информировал, что ситуация на рынке труда в Украине стабилизировалась, число безработных постепенно сокращается. По его словам, среднемесячный уровень безработицы, по методологи МОП, в 2005 году сократился, по сравнению с предыдущим годом, с 11,1% до 11,0% (в 2004 г. –11,7%) экономически активного населения в возрасте от 15 до 70 лет.

Программа занятости населения на 2001-2004 года предусматривала, что, реализация этой Программы в 2003 году будет содействовать дополнительной занятости более 400 тыс. чел, повышению уровня занятости до 56,8% по сравнению с 55,7% в 2002 году.

По оценке Международной организация труда безработица в Украине достигает 40%, что более чем в 3 раза больше официальной оценки. 40% трудоустроенных не получали зарплату в течение последних трех месяцев, 80% "не имеют доступа к адекватному медицинскому обслуживанию". Каждый седьмой рабочий на Украине трудится в "крайне опасных" условиях. Международная организация труда при ООН считает ситуацию на рынке труда Украины "угрожающей", и согласно докладу, распространенном ILO[9,c.58]. Несмотря на официальные данные, согласно которым уровень безработицы в Украине составляет 11-12 %, МОТ утверждает, что фактический уровень безработицы составляет более 40 %.

По данным МОТ, ситуация на рынке труда Украины приводит к резкому сокращению продолжительности жизни населения, а также к росту эмиграции в страны Центральной и Западной Европы.

Основными факторами, действующими на рынке труда в Украине, кроме вышеперечисленных влияние оказывают и особенности прежней директивной системы занятости, которая характеризовалась высоким уровнем участия в трудовой деятельности всех демографических групп трудоспособного населения. Прежний экономический механизм функционировал так, что, в сущности, были исчерпаны все резервы привлечения населения к труду.

Тем не менее, учитывая потенциал скрытой безработицы, достигающей сегодня по различным оценкам 40%го уровня, можно с достаточной долей вероятности прогнозировать в ближайшем будущем значительное обострение ситуации на рынке труда. Свидетельства такого обострения просматриваются уже сегодня. Так, количество зарегистрированных безработных в среднегодовом измерении к концу 2005 года составило 6% численности экономически активного населения страны.

Дальнейший анализ показывает, что спрос на рабочую силу со стороны предприятий сокращается при росте ее предложения на рынке рабочей силы. Так, если численность ищущих работу за 2000 г. возросла на 47%, то потребность предприятий в заполнении вакантных мест снизилась на 2,04%. В результате коэффициент напряженности увеличился с 10 до 19, при этом в структуре спроса преобладали рабочие профессии (73,5%), в то время как в структуре предложения их доля составляла немногим более 50%. Напротив, при спросе специалистов высокой квалификации в 21,6% их количество на рынке рабочей силы превышало 43% от общей численности зарегистрированных безработных.

Рассогласованность спроса и предложения рабочей силы особенно очевидна и в демографическом разрезе. Так, численность женщин на рынке труда в 2000 году в 56 (!) раза превышала их потребность.

Объем вновь создаваемых рабочих мест, связанных со структурной перестройкой экономики, технико-технологическим перевооружением производства, не превышает 23% от их общей численности. Не случайно постоянно уменьшается доля трудоустроенных Центрами занятости от общего объема фиксированного рынка рабочей силы: в 1995 г. она составила 35,9%, в 1996 — 29,4%, в 2001 — 18,9%, т.е. практически четверо из пяти обратившихся в центры за помощью решали вопрос трудоустройства самостоятельно.

На протяжении последних лет опережающими темпами растет численность уволившихся по собственному желанию, при этом уменьшается доля высвобожденных в связи с изменениями в организации производства.

Понятно, что текущая безработица, связанная со сменой работы в поисках более выгодных ее условий, присуща любой экономике. Доминирующим фактором роста текущей безработицы является прогрессирующее ухудшение условий труда и, прежде всего, его оплаты. Собственно, оплата труда превратилась в главный, наиболее податливый объект регулятивного воздействия государства, рассматриваемый в контексте современных реформаторских процессов в качестве основного источника решения бюджетных проблем.

Рынок труда в Украине испытывает на себе разрушительное воздействие комплекса факторов, связанных с негативной динамикой развития экономики, отсутствием четких приоритетов и торможением ее структурной перестройки, издержками принятой модели реформирования собственности методом сертификатной приватизации, катастрофическим износом и старением производственных фондов, крайним дисбалансом рабочих мест и трудовых ресурсов, нарастанием нерегулируемых перемещений рабочей силы, ростом естественной текучести кадров, кризисной ситуацией в финансово-кредитной и инвестиционной сферах, сфере доходов.

Кроме отмеченных социально-экономических факторов, существенное влияние на рынок труда оказывает крайне неудовлетворительное использование природных ресурсов, нарастание негативных тенденций в миграционных и демографических процессах. Представляется, что в условиях переходного периода развитие рынка труда должно быть подчинено задаче достижения оптимальной занятости, направленной на преодоление накопившихся в ней структурных деформаций и регрессивных изменений на основе целенаправленного формирования мерами активного государственного воздействия факторов внешней экономической среды, отвечающих конечным целям системной трансформации экономики.

Политика оптимизации занятости должна опираться на научно обоснованные целевые программы для определяющих сфер народного хозяйства; финансово-кредитную и налоговую поддержку приоритетных направлений экономического развития; стимулирование развития производства, а не посреднической деятельности, различных форм хозяйствования; создание благоприятных условий для иностранных инвестиций и, прежде всего, в производственную сферу, отрасли, изготовляющие товары народного потребления.

В настоящее время спрос на труд главным образом определяется: государственной политикой по отношению к низкорентабельным и убыточным предприятиям; размерами государственных, частных и иностранных инвестиций; активностью и позицией профсоюзов; масштабами теневой экономики.

**Вопрос 2. Функции заработной платы**

Ответ. Стимулирование трудовой деятельности начинается с момента выбора работником приложения трудовой активности, то есть когда человек только приходит наниматься на работу. В этот момент должны строиться такие отношения с работником, которые бы способствовали определению социально значимых целей для данного предприятия и для данного работника, должны ставится также достижимые цели для всех подразделений и исполнителей. В экономико-социологической практике выработаны различные способы оценки трудового вклада работников предприятия в зависимости от различных критериев. Есть и оценки, которые учитывают в оплате труда коллективную результативность. В условиях развития рыночной экономики и предпринимательства подходы к данной оценки должны быть гибкими и учитывать также личный вклад и заинтересованность каждого работника в результатах труда.

Одним из главных элементов стимулирования работы персонала является заработная плата.

"Заработ­ная плата — это вознаграждение, рассчитанное, как правило, в де­нежном выражении, которое в соответствии с трудовым договором собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу" - такое определение заработной платы дает Закон Украины "Об оплате труда".

Различают номинальную, реальную заработную плату и реальные доходы работающих.

***Номинальная заработная плата*** — это сумма денежных средств, получаемая работниками на предприятии за вы­полнение объема работ в соответствии с количеством и ка­чеством затраченного ими труда. Однако на одинаковую за­работную плату в разные периоды и в разных странах мож­но приобрести различное количество товаров. Поэтому бо­лее точной характеристикой доходов работающих является ***реальная заработная плата,*** представляющая собой совокупность материальных и культурных благ, а также услуг, которые может приобрести работник на номинальную зара­ботную плату.

Размер реальной заработной платы зависит от величины номинальной заработной платы и уровня цен на предметы потребления и услуги. Эта зависимость выражается фор­мулой:

(1)



где, Iрзп, Iнзп, - соответственно индексы реальной и номинальной заработной платы;



Iц— индекс цен.

***Реальные доходы*** работающих включают в себя реаль­ную заработную плату и поступления из общественных фондов потребления (различные выплаты, компенсации, мате­риальная помощь и т.д.).

По своей структуре заработная плата неоднородна и со­стоит из основной (постоянной) и дополнительной (пере­менной) частей, а также надбавок.

***Основная часть*** выплачивается работнику в соответствии с установленными тарифами, т.е. тарифной системой и схе­мами должностных окладов.

**В *дополнительную часть*** входят различные премии, воз­награждения, выплаты за выслугу лет, доплаты за совме­щение профессий и обучение учеников.

**К *надбавкам*** относятся доплаты за подвижной и разъез­дной характер работы, доплаты за работу во вредных усло­виях труда.

Оплата по труду предполагает соизмерение труда различ­ного качества. Дифференциация заработной платы работни­ков в зависимости от сложности и условий труда, его на­роднохозяйственного значения осуществляется с помощью тарифной системы. Через тарифную систему государство проводит определенную политику в области зарплаты, от­вечающую целям данного этапа развития страны.

Тарифная системапредставляет собой основу для диф­ференциации заработной платы соответственно по квали­фикации, условиям и вредности труда, а также в район­ном, межотраслевом, отраслевом и внутризаводском разре­зах. Она включает в себя нормативные документы, характе­ризующие качественные особенности различного конкрет­ного труда, позволяет соизмерять между собой все разнооб­разные виды труда, учитывать их сложность, условия вы­полнения и народнохозяйственное значение, отражать ка­чество труда в заработной плате.

Минимальная заработная плата — это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму труда (объем работ).

Таким образом, заработная плата работника зависит от его квалификации сложности и результатов труда; она состоит из основной и дополни тельной, а также поощрительных и компенсационных выплат.

Заработная плата выполняет несколько функций. Но можно выделить четыре основные функции заработной платы:

* воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;
* стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства;
* социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости;
* учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Каждая функция, как часть единого целого – заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы.

Например, такие функции, как учетно-производственная, воспроизводственная, стимулирующая, одновременно играют и социальную роль. В свою очередь в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетно-производственная функции заработной платы.

Вместе с тем, при общем единстве одна из функций в определенной степени может быть противоположна другой или исключает другую, снижает результат ее действия. Наиболее значительным противоречием функций является то, что одни из них ведут к дифференциации заработков, другие, наоборот, к их выравниванию. Чем сильнее выравнивание, тем слабее дифференциация, тем слабее стимулирующее воздействие заработной платы. Это нормальное явление, т.к. оно отражает внутреннее единство и борьбу противоположностей, не свидетельствует о неточности выделенных функций.

При регулировании заработной платы надо умело использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно усиливать одни или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию и особенностям развития общества.

Для работника заработная плата есть доход, которой он получает в обмен на свой труд на предприятии. Естественно, что работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как роста цены рабочей силы на рынке труда, так и приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка. Определенный интерес работник проявляет также и к тому, чтобы добиться менее жестких норм трудовых затрат в процессе потребления рабочей силы под управлением и контролем работодателя, с тем, чтобы при равных условиях или того же заработка при относительно меньших трудовых усилиях. Как доход заработная плата должна гарантировать воспроизводство рабочей силы, поэтому функцию заработной платы нередко называют воспроизводственной.

Для предпринимателя заработная плата всегда есть расход, и он стремится к его минимизации в счете на единицу продукции путем как более рациональной загруженности работника в течение рабочего времени, так и более эффективной организации труда и производства, повышения его технического уровня, а также более жесткого нормирования труда. Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности. Эту функцию заработной платы называют стимулирующей. При покупке рабочей силы работодатель также стремится достигнуть более выгодных для себя «ставок заработной платы». Поскольку в современных условиях «цена рабочей силы» стала сложным понятием, работодатель стремиться минимизировать в расчете на единицу продукции все виды издержек на рабочую силу, а не только на заработную плату.

Поскольку именно заработная плата пропорционально связана непосредственно с затраченным трудом, постольку ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Умелое использование этой функций превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста.

Понятие стимулирующая функция и стимулирующая роль заработной платы. Стимулирующая функция и стимулирующая роль – понятия одно-порядковые, но их нельзя полностью отождествлять. Стимулирующая функция заработной платы – ее свойства направить интересы трудящихся на достижения требуемых результатов труда за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада. Стимулирующая роль заработной платы проявляется в результате обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников. Таким образом, стимулирующую роль можно представить в виде «двигателя» стимулирующей функции. Стимулирующую функцию нельзя количественно измерить, она может только существовать или отсутствовать. А стимулирующая роль заработной платы измерима. Стимулирующая роль может повышаться или понижаться в зависимости от того, соответствуют ли размеры оплаты труда трудовому вкладу работника, и его результатам. Следовательно, стимулирующую роль можно оценить, анализировать и сопоставить через эффективность. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли.

Однако до недавнего времени преимущественно исследовались эффективность вещественных факторов производства, а эффективность заработной платы не изучалась в достаточной степени. Эффективность исследования заработной платы обусловлена, прежде всего, развитием и расширением предпринимательства и рыночных отношений. Формулу эффективности можно представить как отношения созданного продукта к выплаченной на его производство заработной плате. Такой подход к определению эффективности позволяет установить степень рациональности в расходовании фонда заработной платы при создании общественного продукта и оценить его стимулирующую роль. Повышение эффективности заключается в том, чтобы увеличение заработной платы сопровождалось улучшением производственных показателей работника и организации в целом. Конечно такую методику анализа эффективности заработной платы нельзя признать абсолютно точной, так как она не позволяет в полной мере выявить собственный эффект оплаты труда. В последнее время на практике более успешно используются величины, обратные показателю эффективности заработной платы – коэффициенты затрат на оплату по труду в выпуске конечного общественного продукта:

Кзп= ФОТ/П

где Кзп – коэффициент зарплатоемкости продукта;

ФОТ – фонд оплаты труда;

П- величина общественного продукта, национального дохода или ВНП.

Было бы ошибочно полагать, что стимулирующий потенциал заработной платы определяется только размерами вознаграждения за труд. Повышение уровня стимулирующей роли заработной платы зависит от ряда факторов, поэтому важно наиболее полно выявить их совокупность и степень их влияния на данный процесс.

Целесообразно классифицировать такие факторы по значимости.

1. Факторы, от которых зависит стимулирующая роль заработной платы, можно разделить на внутренние и внешние. К внутренним относится организация заработной платы. Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов.

Из внешних факторов можно выделить, например, преобразование системы управления, организационных структур производства, правовых основ и норм хозяйствования, соответствие спроса и предложения на товары и услуги, устранение приписок, взяток, других видов нетрудовых доходов.

В зависимости от способа и характера влияния внешних факторов на стимулирующую роль заработной платы, можно выделить следующие факторы:

* влияющие на действенность заработной платы;
* влияющие на структуру доходов трудящихся и долю в них заработной платы;
* влияющие на настроение, психологическое состояние человека, его стремление к высокопроизводительному труду с целью получения большей прибыли.

Практическая часть. Фотография рабочего дня.

Фотография рабочего дня - это изучение путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат времени на протяжении полного рабочего дня или определенной его части. Фотография рабочего дня это последовательная запись в наблюдательном листе всех действий исполнителя и перерывов в работе в хронометражном порядке с указанием текущего времени окончания каждого вида затрат времени.

**Фотография рабочего дня**, один из методов изучения использования рабочего времени путём непрерывного наблюдения и измерения всех его затрат на протяжении смены. Проводится в целях выявления резервов повышения производительности труда. С помощью Фотография рабочего дня д. решаются следующие основные задачи: определение фактического баланса использования рабочего времени, фактической выработки продукции и темпов её выпуска на протяжении смены; выявление потерь рабочего времени, анализ причин, их вызвавших; получение данных для расчёта нормативов подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочего места и времени перерывов на отдых, а также норм обслуживания рабочими агрегатов и машин. Проведение Фотографии рабочего дня дня позволяет выявить устаревшие и ошибочные нормы, провести анализ использования рабочего времени передовыми рабочими; определить рациональный состав бригады и формы разделения труда при бригадном методе организации труда; получить данные о часовой выработке продукции в течение смены. В зависимости от числа объектов наблюдения и целевого задания применяются следующие виды. Фотография рабочего дня дня: индивидуальная, групповая, бригадная. Фотография рабочего дня ня. многостаночника, маршрутная и самофотография рабочего дня. Фотография рабочего дня проводится по следующим этапам: подготовка, проведение наблюдения (в процессе последнего записываются все последовательные действия рабочего или рабочих, регистрируются затраты времени на протяжении смены или её части), анализ его результатов, разработка организационно-технических мероприятий, направленных на ликвидацию потерь рабочего времени, проектирование нормативного баланса рабочего дня, расчёт коэффициентов рабочего времени.

**Существует 2 вида фотографии:**

* Выполняемое самим рабочим;
* Выполняемое нормировщиком, мастером или технологом.

**Разновидности фотографирования рабочего дня:**

*Индивидуальное* – применяется в тех случаях, когда необходимо измерить рабочее время конкретным рабочим.

*Маршрутное фотографирование* – служит для изучения затрат рабочего времени группой рабочих, объединенных выполняемой работой, но находящихся на разных производственных участках. Применяется, когда по характеру работы исполнитель находится в движении. Наиболее распространено на предприятиях групповое, бригадное фотографирование рабочего дня.

Независимо от разновидностей фотографирования рабочего дня его процесс остается единым.

**Процесс фотографирования рабочего дня состоит из этапов:**

1. Подготовка к наблюдению
2. Непосредственное наблюдение
3. Обработка и анализ данных наблюдений.

Подготовка к наблюдению заключается в подробном описании самой работы, применяемого оборудования, материалов, организации рабочего места, а также сведений о рабочем, как исполнителе работы (стаж, квалификация, средний процент выполнения норм …).

Непосредственные наблюдения состоят в фиксации того, что происходит на рабочем месте или группе рабочих мест, и в измерении соответствующих затрат рабочего времени. Результаты наблюдений заносятся в специальную карту текстом, а потом на графике или индексом.

Самофотографирование – в качестве наблюдателя выступает сам рабочий, который расписывает только потери времени, причины их вызвавшие (таблица 1).

Таблица 1.

**Самофотографирование рабочего дня.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Рабочий: Участок сборки | | |
| Слесарь-сборщик Стаж работы: 2 года Разряд - VI | | |
| №  п/п | Причина потерь рабочего времени | Потери рабочего времени  (мин.) |
| 1.  2.  3. | Отсутствие деталей на сборку  Ожидание крана из-за его неисправности  Ожидание контрольного мастера для сдачи работы | 15  18  4 |
|  | ВСЕГО потерь: | 37 |

**Оборотная сторона:**

*Предложения для более полного использования рабочего дня*:

* 1. Обеспечить необходимые заделы для сборки деталей в предыдущую смену.
  2. Продолжительность осмотра и ремонта оборудования производить в ночную смену.
  3. Освободить контрольного мастера от несвойственных ему функций.

Данные наблюдения можно анализировать с помощью следующих формул:

**Ки = ПЗ + ОП + ОМ + При / Тд**

Где Ки – коэффициент использования рабочего дня.

ПЗ – подготовительно-заключительное время, мин.

ОП – оперативное время, мин.

ОМ – время перерывов на отдых и личные надобности по действующим на предприятии нормам, мин.

Тд – продолжительность рабочего дня, мин.

**Кп.р. = ПР – ПРн / Тд**

Где Кп.р. – коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от рабочего;

ПР – время перерывов, зависящих от рабочего, мин.;

**Кп.н. =ПН / Тд**

Где Кп.н. – коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от неполадок на производстве.

ПН – время перерывов, зависящих от неполадок на производстве, мин.

Кп.т. – коэффициент возможного повышения производительности труда за счет устранения потерь рабочего времени.

Рассмотрим практический пример фотографии рабочего дня руководящих и неруководящих работников бухгалтерской службы (таблица 2).

Таблица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Элементы времени | Руководящие (час/мин.) | Не руководящие  (час/мин.) |
| 1 | Подготовка рабочего места | 0-07 | 0-07 |
| 2 | Выполнение непосредственных должностных обязанностей | 6-50 | 7-17 |
| 3 | Совещания и заседания | 0-15 | 0-05 |
| 4 | Чтение специальной литерат. | 0-16 | 0-09 |
| 5 | Выполнение общест. обязанностей и поручений | 0-09 | 0-09 |
| 6 | Работа, не свойственная занимаемой должности | 0-21 | 0-14 |
| 7 | Перерывы, зависящие и независящие от работника | 0-12 | 0-10 |
| 8 | Прочие работы | 0-05 | 0-04 |
| 9 | Итого продолжительность рабочего дня | 8-21 | 8-12 |
| 10 | Итого пребывание на работе (с учетом обеденного перерыва) | 9-21 | 09-12 |

Из таблицы можно видеть, что у руководящих работников продолжительность рабочего дня составила 9 часов 21 минута, у рядовых – 8 часов 12 минут. При этом на выполнение непосредственных обязанностей руководящие работники затрачивают 6 часов 50 минут, а рядовые – 7 часов 17 минут. Остальное время израсходовано на подготовку рабочего места, совещания и заседания, чтение специальной литературы (новых инструкций в вопросах б/у, налогообложения, ознакомление с текущим положением дел на предприятии и т.д.), и, наконец, на небольшой отдых. При этом у руководящих сотрудников больше времени уходит на совещания и заседания, чтение специальной литературы, чем у рядовых. Затраты времени на самообразование у руководящих работников выше, чем у рядовых (0-16 и 0-09 соответственно). И, наконец, для руководящих сотрудников, по сравнению с рядовыми, характерно уменьшение времени на выполнение непосредственных должностных обязанностей, на перерывы в работе. Одновременно у руководящих работников увеличиваются затраты времени на выполнение несвойственной занимаемой должности работы и за счет этого удлиняется больше нормальный рабочий день.

###### Заключение

В процессе работы над темой контрольной сделаны следующие выводы и обобщения.

1. Рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам механизма своего функционирования представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рын­ков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро-и микроэкономические, но и социальные и социально-психо­логические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы — заработной плате.

Рынок труда в Украине испытывает на себе разрушительное воздействие комплекса факторов, связанных с негативной динамикой развития экономики, отсутствием четких приоритетов и торможением ее структурной перестройки, издержками принятой модели реформирования собственности методом сертификатной приватизации, катастрофическим износом и старением производственных фондов, крайним дисбалансом рабочих мест и трудовых ресурсов, нарастанием нерегулируемых перемещений рабочей силы, ростом естественной текучести кадров, кризисной ситуацией в финансово-кредитной и инвестиционной сферах, сфере доходов.

2. Заработ­ная плата — это вознаграждение, рассчитанное, как правило, в де­нежном выражении, которое в соответствии с трудовым договором собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Заработная плата выполняет несколько важных функций: стимулирования высокопроизводительного труда, воспроизводственную и социальную. Определение степени взаимосвязи и пропорциональ­ности этих функций — важное условие мотивации высокопроизводительного труда.

Список использованных источников

1. Абрамов В. М., Мотивация и стимулирование труда в условиях перехода к рынку, — Одесса, 1995;
2. Адамчук В.В., Экономика и социология труда, - М: Юнити, 1999.
3. Амосов В., Экономическая теория, - Спб: Питер, 2001;
4. Вайсбурд В. А., Организация оплаты труда в странах с развитой экономикой. — Самара, 1996;
5. Калина А. В., Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эф­фективности): Учеб.-метод, пособие. — К., 1997;
6. Мочерный С.В., Экономическая теория. Учебник.- К: Академия, 2003;
7. Мортиков В., Роль заработной платы в регулировании занятости//Экономика Украины №1,2004;
8. Оксамитна С. Динаміка сімейного стану та складу сім'ї // Українське суспільство 1994-2004. Моніторинг соціальних змін. К., 2004. - С. 73-80
9. Петрова И., Рынку труда – социальные приоритеты и гарантии //Экономика Украины № 4, 2003;
10. Политическая экономия/Под ред. Кривенко, К: КНЭУ, 2002;
11. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / Под ред. А.И. Рофе. - М.: МИК, 1999. - 160 с;.
12. Рынок труда: занятость и безработица, Пристанева А.А., Вопросы экономики, № 2, 2005 г;.
13. Петрова И., Рынку труда – социальные приоритеты и гарантии //Экономика Украины № 4, 2004.