Министерство образования Республики Беларусь

Белорусский Национальный Технический Университет

**Контрольная работа**

по дисциплине **«Организация и нормирование труда»**

Тема: «*Изучение затрат рабочего времени»*

Выполнила студентка

Приборостроительного Факультета

IV курса, заочного отделения, гр. 313813

Евлаш Елена Анатольевна

Научный руководитель

Дубков В.У.

**Минск 2007**

**СОДЕРЖАНИЕ:**

ВВЕДЕНИЕ

1.Классификация затрат рабочего времени

2.Методы изучения затрат рабочего времени

3.Фотография рабочего времени.

3.1.Индивидуальная фотография рабочего времени

3.2.Групповая (бригадная) фотография рабочего времени.

4.Самофотография.

5.Хронометраж.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Задача

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

**Введение.**

Из известных на данный момент факторов производства одним из главных, а зачастую основным и требующим наибольших затрат является труд. Решающим фактором в развитии производства всегда и везде выступает труд человека. Труд, как всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой, представляет собой вечное и естественно условие человеческой жизни.

Обязательным условием процесса труда является соединение работника, обладающего совокупностью физических и духовных способностей к труду - рабочей силой, со средствами производства. Следовательно, главной производительной силой общества являются трудовые ресурсы.

1. **Понятие, структура и показатели трудового потенциала.**

Как известно, процесс труда есть потребление рабочей силы.

Одна и та же численность работников может различаться совокупной способностью к труду в силу различий в подготовленности, возрасте, отношении к труду и т.п., а отсюда и неодинаковым количеством труда (как абстрактного, так и конкретного), которое ими может быть реализовано в процессе производства. В данном случае говорят о различном трудовом потенциале одинаковых по численности групп работников.

В самом общем виде трудовой потенциал характеризует определенные возможности, которые могут быть мобилизованы для достижения конкретной цели. Трудовой потенциал работника - это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда. В ходе практической деятельности потенциальные возможности не всегда используются в полной мере.

Трудовой коллектив предприятия составляют занятые на нем работники. Следовательно, под трудовым потенциалом предприятия подразумевается совокупная трудовая дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков.

Есть мнение рассматривать трудовой потенциал не только как массу труда, которым обладает производственный объект, но и включать условия реализации этого потенциала (техническую вооруженность труда, уровень его механизации, организации и т.д.). В таком подходе, на первый взгляд, есть свой резон. Действительно, способность работника к труду реализуется в определенных технических, экономических, организационных, социальных и других условиях и от этого зависят результаты труда. Однако такое понимание характеризует не трудовой, а производственный потенциал предприятия.

Одним из важнейших показателей, характеризующих производственные возможности предприятия, является численность промышленно-производственного персонала. Чем больше численность, тем при прочих равных условиях больше объем произведенной продукции. Такой путь увеличения объема производства классифицируется как экстенсивный.

Однако показатель численности работников, даже по видам деятельности (занятые основной деятельностью, занятые в непроизводственных подразделениях предприятия), по категориям промышленно-производственного персонала, недостаточен для полной характеристики трудового потенциала, особенно для целей управления кадрами в условиях рыночной экономики.

Здесь необходима система показателей, характеризующих все стороны потенциала:

\* функциональная, временная и пространственная структура;

\* оценка с позиции человеческих ресурсов;

\* оценка с позиции человеческого фактора производства.

Таким образом, содержание трудового потенциала раскрывает, с одной стороны, возможности участия работника (или всех членов коллектива предприятия) в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, с другой - характеристику качеств работника (работников), отражающих степень развития его (их) способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

Соответственно и параметры трудового потенциала подразделяются на две группы:

1) параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива предприятия: половозрастная структура, уровень образования, семейная структура, состояние здоровья и др.;

2) параметры производственных компонентов трудового потенциала: профессионально-квалификационная структура, повышение и обновление профессионального уровня, творческая активность.

Некоторые исследователи выделяют в трудовом потенциале две его стороны: производственно-квалификационную и психологическую.

Однако для практики управления более значимой представляется система показателей, с помощью которой можно количественно охарактеризовать ту или иную сторону потенциала, чтобы выяснить, где он выше или ниже, как изменился благодаря принятым мерам, насколько фактически используемая его величина отличается от возможной и т.д.

Итак, в оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон.

Для характеристики трудового потенциала с количественной стороны используются такие показатели, как:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;

- количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду - состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.);

- объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т.п.);

- качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т.п.).

Характеристика качественной стороны трудового потенциала также может быть произведена с использованием количественных показателей. Например, для оценки состояния здоровья применяются показатели частоты и тяжести заболеваний в расчете на 100 работников (т.е. состояние здоровья оценивается косвенно через уровень заболеваемости), для оценки уровня квалификации - средний разряд рабочих, уровня образования - среднее количество классов общеобразовательной школы, для оценки профессиональной подготовки - доля лиц, окончивших ПТУ, количество месяцев профессиональной подготовки и т.д.

Следует отметить, что сбор такого рода информации, особенно в части получения качественных характеристик, затруднен и требует специальных исследований. Поэтому используется упрощенный подход, когда качественная характеристика трудового потенциала ограничивается данными, отражающими образовательный и квалификационный уровень, наличие специальной профессиональной подготовки и ее продолжительность, половозрастной состав.

Конечно, заманчиво иметь некий синтетический показатель, который характеризовал бы значение всей совокупности разнородных факторов трудового потенциала. Тогда можно было бы сопоставлять величины трудового потенциала на тот или иной момент времени по различным коллективам, выявлять влияние отдельных факторов на общую его величину, что облегчило бы выбор кадровой политики и способствовало бы более эффективному использованию трудового потенциала. Однако эта проблема остается пока не решенной.

Используемые в практике обобщающие показатели отражают не более двух-трех элементов трудового потенциала, да и то в основном с количественной стороны. Например, показатель совокупного фонда рабочего времени, возможного к отработке, рассчитывается как средневзвешенная величина, где весами служит численность работников, имеющих ту или иную установленную норму рабочего времени (недельную или годовую, установленную или фактическую длительность рабочего дня и т.п.). В частности, этот показатель используется для характеристики потенциальной массы труда применительно к населению территории (общества) или для оценки трудового потенциала на уровне предприятия .

В качестве обобщающего показателя для количественной оценки трудового потенциала через рабочее время используется количество времени (человеко-лет), которое могут отработать работники предприятия до выхода на пенсию. Динамика этого показателя, отражающего не только численность работников предприятия, но и их половозрастную структуру, позволяет видеть процесс старения коллектива предприятия (особенно, если его кадровая политика длительное время была ориентирована на стабилизацию коллектива).

Имеются рекомендации, согласно которым при количественной характеристике трудового потенциала целесообразно отражать не только массу отработанного (или возможного к отработке) рабочего времени, но и учитывать квалификационную структуру коллектива работников (через тарифные коэффициенты, а еще лучше - через коэффициенты редукции труда, с помощью которых представляется возможным привести сложный труд к простому).

Для оценки трудового потенциала могут применяться и условно-натуральные показатели. В частности, по результатам специальных исследований рассчитываются коэффициенты, характеризующие потенциальные производственные возможности каждой половозрастной группы работников. Трудовой потенциал предприятия в целом определяется как средневзвешенная величина этих коэффициентов, где весами служит доля той или иной половозрастной группы в общей численности (в результате в одном коллективе такой оценкой будет, например, показатель 0,85, в другом - 0,95).

Однако данный метод полезен при значительных сдвигах в половозрастной структуре работников, что на уровне предприятия за небольшой период времени (1 - 5 лет) встречается редко.

1. **Население и трудовые ресурсы.**

Естественной основой трудовых ресурсов является народонаселение. Население - это совокупность поколений людей, осуществляющих свою жизнедеятельность в конкретных исторических условиях и на конкретной территории. Важнейшим признаком населения является его способность, как к количественному, так и качественному воспроизводству. Население способно сохранять, развивать и воспроизводить свои разнообразные качества (потенциалы): культурный, образовательный, трудоспособности, здоровья, жизненности и т.п., а также производить ресурсы, необходимые для поддержки и развития этих потенциалов.

Население не может рассматриваться как простое множество людей. Оно характеризуется и как элемент производственных сил, и как носитель производственных отношений. В условиях постсоциалистического общества люди с их производственным опытом и трудовыми навыками рассматривались только в качестве главной производительной силы, создателей материальных и духовных благ общества. Переход экономики Беларуси на рыночные отношения требует некоторых изменений в подходах к рассмотрению населения не только как активного участника производства и основной производительной силы общества, но и как главного потребителя, завершающего процесс производства, и воспроизводителя самого населения. Воспроизводство населения - это процесс постоянного возобновления поколений людей вследствие взаимодействия рождаемости и смертности.

Население характеризуется системой взаимосвязанных показателей, таких, как численность и плотность населения, его состав по полу и возрасту, национальности, языку, семейному положению, образованию, принадлежности к социальным группам и др. Изучение динамики этих показателей во взаимосвязи с особенностями социально-экономической организации общества позволяет проследить изменения в условиях и характере воспроизводства населения.

Численность населения является одним из важных условий материальной и социальной жизни общества.

Численность населения в стране или отдельном регионе оказывает значительное влияние на их экономический потенциал, на развитие производительных сил общества. Однако прямой зависимости между этими двумя понятиями не прослеживается. Так, государства с высоким уровнем экономического развития при меньшей численности населения производят в десятки раз больше валового национального продукта, чем государства, превосходящие их по численности населения, но уступающие технической оснащенностью, производительностью труда, уровнем квалификации рабочей силы.

Предпосылкой развития общественного производства, главной производительной силой выступает население - та часть, которая обладает совокупностью физических и духовных способностей, позволяющих ему трудиться. Трудоспособное население выступает как часть населения, ограниченная определенными возрастными границами. Границы трудоспособного возраста носят подвижный характер и определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека.

Решающую роль в нормировании границ трудоспособного возраста населения играют социально-экономические условия. Максимальная возрастная граница соответствует физиологическому пределу участия старших возрастов в трудовой деятельности, предусмотренному законом о пенсионном обеспечении. Начальная граница определяется физиологическим развитием молодежи, ее знаниями, уровнем образования, продолжительностью обучения.

Таким образом, формирование возрастных групп трудоспособного населения определяется объективными условиями не только физиологического развития людей, но и, прежде всего, общественных отношений. Это в значительной степени отражается на формировании демографической структуры трудоспособного населения, на его размещении по территории страны.

К трудовым ресурсам относится та часть трудоспособного населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли.

Для мужчин трудоспособный возраст составляет 44 года (от 16 до 59 лет включительно), а для женщин - 39 лет (от 16 до 54 лет включительно). Трудовые ресурсы включают в себя как занятое, так и незанятое в экономике трудоспособное население. Трудоспособное население - это совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте, способных по своим психофизическим данным к участию в производственном процессе. Численность трудовых ресурсов охватывает две категории лиц. Первая - трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Вторая - работающее население вне пределов трудоспособного возраста. Первая категория лиц определяется посредством вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте неработающих инвалидов 1 и 2 групп, а также неработающих лиц, получивших пенсию на льготных условиях. Численность второй категории населения определяется численностью работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров.

Различают трудовые ресурсы потенциальные и фактически используемые. Последние характеризуют реальное функционирование трудового потенциала трудоспособного населения. Трудовые ресурсы заняты в различных секторах и отраслях народного хозяйства.

Трудовые ресурсы как экономическая категория выражают экономические отношения, складывающиеся в обществе на определенном этапе его развития в процессе производства, распределения, перераспределения и использования трудоспособного населения в экономике страны.

Трудовые ресурсы обладают количественной и качественной определенностью. В совокупности они предопределяют трудовой потенциал общества, который, в свою очередь, имеет количественный и качественный аспект.

Количественный аспект характеризуется следующими параметрами:

\* общей численностью трудоспособного населения;

\* количеством рабочего времени, которое отрабатывает работающее население при сложившимся уровне производительности и интенсивности труда.

Качественный аспект трудового потенциала определяется такими показателями:

\* состоянием здоровья, физической дееспособностью трудоспособного населения;

\* качеством трудоспособного населения с точки зрения уровня общеобразовательной и прфессионально-квалификационной подготовки трудоспособного населения.

Количественный аспект трудового потенциала отражает его экстенсивную составляющую, а качественный аспект - интенсивную составляющую.

Тенденции формирования трудовых ресурсов предопределяются, прежде всего, динамикой численности трудоспособного населения.

В 2005 г. трудовые ресурсы достигли 6210,2 тыс. человек, увеличившись по сравнению с 2000 г. на 205,6 тыс. человек. Однако если в городах их численность росла, то село постепенно теряло свой трудовой потенциал, что в основном явилось следствием продолжающегося, хотя и в меньших масштабах, миграционного оттока молодежи в городскую местность.

В области использования трудовых ресурсов главной задачей является обеспечение эффективности занятости населения, повышение качества и конкурентноспособности рабочей силы.

Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основными задачами анализа являются следующие:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

- определение и изучение показателей текучести кадров;

- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Источники информации для анализа: план экономического и социального развития предприятия, статистическая отчетность по труду, отчет о движении рабочей силы, рабочих мест, отчет о количестве работников в аппарате управления и оплате их труда, данные табельного учета и отдела кадров.

1. **Трудовые ресурсы: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный аспекты.**

Переход к рыночной экономике неизбежно привел к большим переменам в использовании трудовых ресурсов. С перестройкой хозяйственной жизни страны проявилось много факторов, влияющих на качественные характеристики рынка рабочей силы. Свертывание деятельности центральных ведомств и отраслевых министерств, разрыв вертикальных и горизонтальных экономических связей, установленных в условиях командно-административной системы без учета интересов территорий и трудовых коллективов, резкое ухудшение социально-экономического положения и обострение межреспубликанского (в пределах СНГ) движения населения негативно сказывается на эффективности использования накопленного производственного потенциала, сбалансированном обеспечении трудоспособного населения рабочими местами, способствует возникновению локальных очагов безработицы. Эмиграция населения в страны дальнего зарубежья в основном охватывает высококвалифицированные кадры, специалистов, способных выдержать конкуренцию на мировом рынке рабочей силы.

С начала 90-х г. демографическое развитие в стране вступило в период острейшего кризиса, охватившего все основные демографические процессы: смертность, рождаемость и миграцию. Современная демографическая обстановка сложилась на фоне длительных неблагоприятных тенденций демографического развития более чем тридцатилетнего периода, начиная с 60-х г. В то же время эволюционные тенденции постоянного ухудшения демографических процессов оказались резко усиленны негативным воздействием на население социально-экономического кризиса в стране, падением уровня жизни значительной части населения.  
 К числу важнейших характеристик воспроизводства населения относятся так называемые общие коэффициенты рождаемости и смертности населения, которые рассчитываются как отношение соответственно чисел родившихся живыми и чисел умерших в течение календарного года к среднегодовой численности наличного населения.

Понятно, что если на протяжении десятилетий рождаемость населения снижается, а смертность растет, перспектива сокращения численности населения (депопуляции) становится неизбежной.

Воспроизводство трудовых ресурсов определяется воспроизводством всего населения, однако, эти процессы не совпадают, что объясняется в частности следующим:

1. изменение рождаемости отражается на численности трудовых ресурсов только после того, как дети достигнут трудоспособного возраста;

2. выбытие людей из трудоспособного возраста (достижение пенсионного возраста) влияет только на численность трудовых ресурсов.

Воспроизводство трудовых ресурсов осуществляется за счет населения трудоспособного возраста, а также работников моложе и старше этого возраста. Численность населения трудоспособного возраста зависит от естественного движения миграции этой части трудовых ресурсов, а работников моложе и старше трудоспособного возраста - от их численности и уровня занятости.

Наиболее информативным показателем, характеризующим состояние и перспективы воспроизводства населения территории, является коэффициент естественного прироста, который рассчитывается как разность между общим показателем рождения и общим показателем смертности и не зависит от направления и интенсивного миграционного обмена данной территории с ее окружением.

Миграция населения - это процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой постоянного места жительства либо с регулярным возвращением к нему. Миграция населения способствует обмену трудовыми навыками, опытом и знаниями, содействует развитию личности, влияет на семейный состав и половозрастную структуру, ведет к обновлению кадров. Она позволяет на каждом этапе экономического развития добиваться определенного размещения трудовых ресурсов, соответствующего данной территориальной организации производительных сил, достигать динамического равновесия между спросом и предложением рабочей силы в экономических районах страны с учетом ее качественных характеристик.

**О профессиональной структуре населения.** Одним из индикаторов перемен в профессиональной структуре населения могут быть рейтинги специальностей, составленные на базе статистики кадровых агентств и опроса руководителей предприятий. Такой рейтинг в Беларуси проводится второй раз. Емкость рынка рекрутинговых услуг в Беларуси в 100 раз меньше, чем в России. По экспертным оценкам в 1998 году он составил где-то $ 500 000 –700 000.

В десятку наиболее популярных профессий в бизнесе (таблица 3) попали менеджеры по продажам, программисты, маркетологи, специалисты по рекламе, экономисты.

*Таблица 3.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Позиция** | **разбежка з/пл** | **уд.з/пл** | Бапл з/пл\*0.3 | дин. З/пл\*0.1 | уд.спрос | Балл спрос\*0.5 | дин спрос\*0.1 | Итог. Балл |
| менеджер по продажам | 50-350 | 70.72 | 21.216 | -1.77 | 33.99 | 16.995 | -0.69 | 35.751 |
| Программист, системный администратор | 100-600 | 98.1 | 29.43 | -1.51 | 11.24 | 5.62 | 1.43 | 34.97 |
| Специалист по таможне | 150-200 | 66.54 | 19.962 | -2.39 | 0.84 | 0.42 | 10 | 27.992 |
| менеджер по кадрам (работники кадр. Служб) | 50-300 | 53.23 | 15.969 | -4.76 | 3.09 | 1.545 | 12 | 24.754 |
| Бухгалтер | 80-400 | 61.98 | 18.594 | -2.97 | 16.85 | 8.425 | -1.18 | 22.869 |
| сотрудник отдела маркетинга, специалист по рекламе | 150-500 | 100 | 30 | -0.04 | 1.69 | 0.845 | -8.38 | 22.425 |
| Специалисты произв. Сферы | 50-200 | 46.77 | 14.031 | -1.8 | 14.04 | 7.02 | 1.9 | 21.151 |
| Экономист | 100-250 | 66.54 | 19.962 | -4.74 | 3.37 | 1.685 | -2.5 | 14.407 |
| Секретарь, администратор офиса | 60-200 | 53.99 | 16.197 | -2.37 | 14.33 | 7.165 | -6.71 | 14.282 |
| Юрист | 150-200 | 66.54 | 19.962 | -4.53 | 0.56 | 0.28 | -9.46 | 6.252 |

В странах, проводящих рыночные реформы, гораздо раньше началась профессиональная стратификация общества по двум кадровым слоям: работникам традиционных профессий и специалистам новых рыночных профессий, который очень быстро развивается.

**Заключение**

Одним из элементов производительных сил являются трудовые ресурсы общества. Они выражают отношение человека к природе и в тоже время наделены определенным общественным социально-экономическим содержанием и могут рассматриваться как самостоятельная категория, в которой производительные силы и производственные отношения взаимно проникают и взаимно обуславливают друг друга.

Распределение и использование трудовых ресурсов необходимо исследовать в достаточной связи с техническим прогрессом. В настоящее время нет республики, где бы проблемами трудовых ресурсов не занимались крупные научные коллективы.

Интерес к этим проблемам не случаен. Он обусловлен тем, что в основе всех экономических процессов, совершающихся в обществе, лежит труд. Труд и рабочее время, которыми располагает общество, в конечном итоге являются регуляторами общественного производства.

Многочисленные исследования проблемы трудовых ресурсов показывают, насколько мы еще далеки от того, чтобы полностью овладеть методами контроля за использованием ресурсов труда, которыми располагает общество, насколько ложны задачи науки и практики, чтобы приблизить общество к идеалу - полному и рациональному использованию трудовых ресурсов.

**Задача.**

В издательстве «Антарктида» оригинал-макет объемом в 4 авторских листа делается за то же время, что 3 авторских листа в издательстве «Тропики». Какова производительность издательств, если известно, что книгу объемом в 20 авторских листа издательство «Антарктида» сделало на 2 месяца раньше, чем издательство «Тропики».

**Решение.**

Пусть х – время, необходимое издательству «Антарктида», чтобы сделать 4 авторских листа и издательству «Тропики» 3 авторских листа.

(20/4)х – количество времени, за которое издательство «Антарктида» производит всю книгу в 20 листов.

(20/3)х – количество времени, за которое издательство «Тропики» производит всю книгу в 20 листов.

Составим выражение, зная, что издательство «Тропики» делает книгу в 20 листов на 2 месяца позже, чем издательство «Антарктида».

(20/4)х=(20/3)х-2,

5х=6,7х – 2, отсюда х=1,2

Найдем общее время, необходимое для издательств, чтобы сделать 20 листов.

5\*1,2=6 – т.е. за 6 месяцев издательство «Антарктида» делает 20 листов.

6,7\*1,2=8 – т.е. за 8 месяцев издательство «Тропики» делает 20 листов.

Найдем время, необходимое издательствам для производства 1 листа.

Для издательства «Антарктида»: 6/20=0,3 месяца.

Для издательства «Тропики»: 8/20=0,4 месяца.

**Ответ:** Производительность издательства «Антарктида» - 1 лист в 0,3 месяца, а производительность издательства «Тропики» - 1 лист в 0,4 месяца.

**Список использованной литературы**

1. Савицкая. Анализ хозяйственной деятельности предприятия, 1998.

2. Беседина В. Социально-демографический аспект воспроизводства населения и трудовых ресурсов // Маркетинг. №1, 1998.

3. Коровкин А. Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование - М.: 1990 - с. 8 - 38.

4. А. Рофе. О содержании понятий "трудовые ресурсы" и "рабочая сила" // Человек и труд, №3, 1997.

5. Десслер Г. Управление персоналом, М – 1997 г.

6. Лебедева С.Н. Управление трудовым потенциалом: инвестиции и их отдача. 2000г.

7. Мисникова Л.В. Организация труда., М – 2004г.