

Контрольная работа по экономике труда

Вариант 17

Вопрос №1.

Назовите недостатки, имеющие место в организации труда при отпуске товаров со склада.

Ответ:

Недостатки в организации труда при отпуске товаров со склада могут быть следующими:

1. Отпуск товара без оформления сопроводительных документов.
2. Отсутствие маршрутов комплектации заказов.
3. Неустановленное время окончания приема заявок клиентов на текущий день, когда заявки, поступившие позже, автоматически переносятся на следующий день.
4. Отсутствие должностного лица, принимающего решение о комплектации внерегламентных заявок.
5. Недостаточная скорость комплектации, вызванная тем, что сотрудники не владеют методом сочетания индивидуального и комплексного набора. При индивидуальном наборе из мест хранения изымается требуемое количество товаров одного заказа. При комплексном наборе изымается товар, присутствующий в нескольких заказах.
6. Небрежная упаковка скомплектованного товара, отсутствие подписи сотрудника на сопроводительном документе.
7. Отсутствие лица, отвечающего за проверку соответствия транспортного средства перевозимому грузу. Загрузка товара в транспорт с мокрым полом, стенами или протекающим потолком, в отдельных случаях, с резким запахом и несоответствующей температурой.
8. Установка тяжелого товара сверх легкого при погрузке.

Вопрос №2.

Охарактеризуйте содержание работ при разработке норм труда на оптовом складе.

Ответ:

Склады и складское хозяйство в торговле- составная часть материально-технической базы, они предназначены для эффективного функционирования процесса движения товаров от производства в сферу потребления и обеспечения розничной сети товарами.

Для выполнения своего назначения склады выполняют следующие функции:

- 1.накопление необходимых запасов товаров
2. Преобразование товарных потоков из мелких партий товаров в более крупные партии. С другой стороны, они разукрупняют партии товаров, осуществляя подсортировочные операции.
3. Проверка качества товаров.
4. Хранение запасов товаров
5. Доработка, фасовка, упаковка товаров.
6. Снабжение товарами розничной торговой сети.

Организация складского хозяйства- система правил и инструкций, благодаря которым осуществляется целенаправленное управление персоналом и материальными средствами.

Склад чаще всего организационно подчиняется руководителю отдела закупок.

К организации складского хозяйства относится функция организации производственного процесса, что предполагает выбор типа склада, составление плана склада, использования складского оборудования, погрузочно-разгрузочных и транспортных средств, создание механизмов по технике безопасности, координация работы на складах.

На складах выполняют следующие виды работ: приемка товаров, контроль поступившего товара, его размещение (проверка количества, сорта, доброкачественности, состояния поставленного товара), обслуживание товара (сохранение целостности хранимого товара, его улучшение), манипулирование (сортировка, расфасовка, упаковка, смешивание, повышение долговечности и др.), выдача товаров, контроль запасов, обеспечение качества с помощью склад-контроля.

Вопрос №3.

Назначение и содержание переменной части заработной платы.

Ответ:

Наряду с «твердым» жалованием либо почасовой оплатой труда часто используются гибкие формы оплаты на основе индивидуальной квалификации и личного трудового вклада. Переменная часть заработной платы устанавливает соответствие между уровнем оплаты и вкладом работников и рабочих команд в общий успех организации. Достоинства использования переменной части оплаты труда состоят, прежде всего, в установлении непосредственной связи между результатами работы и размером вознаграждения. Это стимулирует работника на достижение более высоких результатов. Для организации использование переменных систем означает, что одна из важнейших составляющих ее издержек – затраты на рабочую силу – изменяется в зависимости от объемов производства, что, естественно, снижает степень финансового риска.

Переменная часть может составлять от 20 до 80% от общей суммы зарплаты, получаемой работником. У тех категорий персонала, чья индивидуальная результативность установить трудно и чья задача преимущественно состоит в обеспечении бесперебойного функционирования тех или иных бизнес-процессов (секретари, сотрудники службы безопасности, бухгалтеры, специалисты отдела человеческих ресурсов и т. п.), должны быть больше оклады. Те категории персонала, чья результативность легко может быть установлена и чьи рабочие результаты поддаются количественной оценке и измерению (станочники, продавцы, водители и т. п.), могут иметь высокую переменную часть. Увеличение переменной части можно использовать и как инструмент достижения тактических целей.

Практическое задание №1

В таблице 1 даны условия, формирующие коэффициент трудового участия, а в таблице 2 представлены характеристики трудового поведения каждого члена бригады.

Таблица 1 – Условия формирования КТУ.

Положительные факторы	Абсолютные значения	Отрицательные факторы	Значения
1. Качественный, добросовестный, производительный труд	0,1	Нестабильный характер труда	0,2
2.Оказание помощи членам бригады	0,2	Безразличное отношение к деятельности бригады	0,3

3 Владение смежными профессиями	0,3	Работа не интенсивная	0,3
		Отлынивание от работы	0,4
4.Инновационный подход к работе	0,3	Игнорирование новшеств	0,4
5. Интенсивный характер труда в ответственных ситуациях	0,2	Работа обычным темпом	0,3
6. Доброжелательное, спокойное отношение к членам бригады	0,1	Пребывание в плохом настроении	0,2

Основанием для формирования фактического КТУ_ф (каждого члена бригады) является система характеристик трудового поведения, изложенная в таблице 2.

Таблица 2 – Характеристики трудового поведения членов бригады.

Члены бригады	Отработано часов в месяц	Характеристика трудового поведения	КТУ фактический
1. Иванова А.И. продавец 1-ой категории	152	Добросовестное, дисциплинированное отношение к работе, перевыполнение норм выработки, инициативна, охотно помогает коллегам, доброжелательна	
2. Федоренко И.П. продавец 1-ой категории	165	Недисциплинированна, допускает прогулы, работает с «прохладцей», халатное отношение к работе, безразлична ко всему, постоянно плохое настроение	
3. Симонова А.Н. продавец 1-ой категории	176	Имеет замечания по работе, безынициативна, поддерживает негативное настроение, старается спрятаться за «чужую спину»	
4. Голованова И.О.	140	Работает нестабильно, качество	

продавец 2-ой категории		работы негарантированно, постоянно недовольна зарплатой, работает не активно без «огонька»	
5. Крылова С Г. продавец 2-ой категории	120	Дисциплинированна, исполнительна, работает аккуратно, качественно, охотно остается за пределами смены для завершения работы, имеет две профессии (не смежные). Охотно помогает членам бригады.	
6. Шубина О.Н. продавец 2-ой категории	176	Блестяще владеет профессией, охотно овладевает новыми навыками, вникает в тонкости работы, доброжелательна, исполнительна, участвует в решении проблем бригады, охотно отзывается на различные новые поручения	

Решение:

1. Фактический КТУ_ф рассчитывается по формуле:

$$КТУ_{ф} = \sum_i^n K_{пол} - \sum_i^m K_{отр}, \text{ где}$$

$K_{пол}$, $K_{отр}$ - положительные и отрицательные коэффициенты трудового поведения.

Выполним расчёт для каждого работника.

1) Иванова А.И. продавец 1-ой категории.

Положительные факторы:

- качественный, добросовестный, производительный труд;
- оказание помощи членам бригады;
- инновационный подход к работе;
- интенсивный характер труда в ответственных ситуациях;
- доброжелательное, спокойное отношение к членам бригады.

Отрицательные факторы: нет.

$$КТУ_{ф} = 0,1 + 0,2 + 0,3 + 0,2 + 0,1 = 0,9$$

2) Федоренко И.П. продавец 1-ой категории.

Положительные факторы: нет.

Отрицательные факторы:

- нестабильный характер труда;
- безразличное отношение к деятельности бригады;
- работа не интенсивная;
- отлынивание от работы;
- пребывание в плохом настроении.

$$КТУ_{\phi} = -0,2 - 0,3 - 0,3 - 0,4 - 0,2 = -1,4$$

3) Симонова А.Н. продавец 1-ой категории.

Положительные факторы: нет.

Отрицательные факторы:

- отлынивание от работы;
- игнорирование новшеств;
- работа обычным темпом;
- пребывание в плохом настроении.

$$КТУ_{\phi} = -0,4 - 0,4 - 0,3 - 0,2 = -1,3$$

4) Голованова И.О. продавец 2-ой категории.

Положительные факторы: нет.

Отрицательные факторы:

- нестабильный характер труда;
- работа не интенсивная;
- пребывание в плохом настроении.

$$КТУ_{\phi} = -0,2 - 0,3 - 0,2 = -0,7$$

5) Крылова С Г. продавец 2-ой категории.

Положительные факторы:

- качественный, добросовестный, производительный труд;
- оказание помощи членам бригады;
- интенсивный характер труда в ответственных ситуациях;
- доброжелательное, спокойное отношение к членам бригады.

Отрицательные факторы: нет.

$$КТУ_{\phi} = 0,1 + 0,2 + 0,2 + 0,1 = 0,6$$

6) Шубина О.Н. продавец 2-ой категории.

Положительные факторы:

- качественный, добросовестный, производительный труд;
- оказание помощи членам бригады;
- владение смежными профессиями;
- инновационный подход к работе;
- доброжелательное, спокойное отношение к членам бригады.

Отрицательные факторы: нет.

$$КТУ_{\phi} = 0,1 + 0,2 + 0,3 + 0,3 + 0,1 = 1$$

2. Трудовой потенциал $T_{\text{пот}}$ - интегрированная характеристика трудовой деятельности рабочего в бригаде. Исчисляется по формуле:

$$T_{\text{пот}} = КТУ_{\phi} * K_{\text{тар}} * K_{\text{в}}, \text{ где}$$

$K_{\text{тар}}$ - тарифный коэффициент, характеризующий уровень профессионализма (берется из тарифной сетки); продавцы 1-ой категории оплачиваются по 5-му разряду (коэффициент 2,17); продавцы 2-ой категории оплачиваются по 4-му разряду (коэффициент 2,03);

$K_{\text{в}}$ - коэффициент фактически отработанного времени за месяц. Исчисляется делением фактически отработанных часов в месяц на средне-нормативное число - 176 час.

Рассчитаем трудовой потенциал для каждого работника.

1) Иванова А.И. продавец 1-ой категории.

$$T_{\text{пот}} = 0,9 * 2,17 * 152 / 176 = 1,69$$

2) Федоренко И.П. продавец 1-ой категории.

$$T_{\text{пот}} = (-1,4) * 2,17 * 165 / 176 = -2,85$$

3) Симонова А.Н. продавец 1-ой категории.

$$T_{\text{пот}} = (-1,3) * 2,17 * 176 / 176 = -2,82$$

4) Голованова И.О. продавец 2-ой категории.

$$T_{\text{пот}} = (-0,7) * 2,03 * 140 / 176 = -1,13$$

5) Крылова С Г. продавец 2-ой категории.

$$T_{\text{пот}} = 0,6 * 2,03 * 120 / 176 = 0,83$$

6) Шубина О.Н. продавец 2-ой категории.

$$T_{\text{пот}} = 1 * 2,03 * 176 / 176 = 2,03$$

Таким образом, три продавца обладают положительным трудовым потенциалом, и три – отрицательным. Наибольший трудовой потенциал – у Шубиной О.Н., наименьший – у Федоренко И.П.

Практическое задание №2

Определить зарплату продавцу 1 категории супермаркета за месяц. Его должностной оклад составляет 8200 д.ед. Он работал 19 дней из 24 нормированных рабочих дней.

Система премирования работника предусматривает:

- обязательный показатель выплаты премии - рост рентабельности затрат на 0,1% по отношению к предыдущему месяцу. За выполнение этого показателя устанавливается 20% базового заработка;
- первый основной показатель премирования: прирост выручки от реализации товаров к соответствующему периоду прошлого в сопоставимых ценах) - 15% базового заработка, а за каждый дополнительный 1% предусмотрено увеличение премии на 0,3%;
- второй основной показатель - выполнение плана прибыли месяца - 12% базового заработка, а за его превышение предусмотрено за каждый 1% дополнительно размер премии 0,5%;
- дополнительный показатель премирования установлен в зависимости от коэффициента трудового вклада (КТВ), уровень которого не должен быть меньше 1,0 балла. Премия в этом случае устанавливается в размере 12% базового заработка, а превышение его на каждый 0,5% предусматривает увеличение премии на 0,05%.

В фирме рентабельность затрат возросла с 21,3% до 21,41%; прирост выручки к соответствующему периоду прошлого года составил 1,5%; план по прибыли выполнен на 101,3%; КТВ работника составил 1,5.

Решение:

- 1) Оклад работника = $8200 \cdot 19/24 = 6492$ руб.
- 2) Рентабельность затрат увеличилась на $21,41 - 21,3 = 0,11\%$, то есть целевой показатель выполняется. Работник получает премию 20% или $6492 \cdot 0,2 = 1298$ руб.
- 3) Прирост выручки к соответствующему периоду прошлого года составил 1,5%, следовательно, процент премии работнику будет равен $15 + 0,3 \cdot 1,5 = 15,45\%$. Работник получит премию в размере $6492 \cdot 0,1545 = 1003$ руб.
- 4) План по прибыли выполнен. Перевыполнение составило 1,3%, следовательно, процент премии работнику будет равен $12 + 0,5 \cdot 1,3 = 12,65\%$. Работник получит премию в размере $6492 \cdot 0,1265 = 821$ руб.
- 5) КТВ работника превышает 1 на 0,5 балла, следовательно, процент премии составляет $12 + 0,5 \cdot 2 \cdot 0,05 = 12,05$. Работник получит премию в размере $6492 \cdot 0,1205 = 782$ руб.

6) Общий заработок работника = $6492 + 1298 + 1003 + 821 + 782 = 10396$ руб.