

Приклад використання математичної програми Mathcad в електротехніці

Соціально-економічні умови сьогодення вимагають від кожного окремо взятого індивіда здійснення конкретного виду діяльності з метою як отримання особистої матеріальної вигоди, так і для виконання певного виробничого завдання.

Цінність людської праці можна розглядати з точки зору підприємства, на якому даний індивід працює, і з точки зору самого працівника. Так, підприємство вимірює цінність людської праці оплатою цієї праці, тобто заробітною платою, а також вартістю кінцевого продукту (роботи / послуги), що виготовлений (виконана / надана). У відповідності до цього, а також базуючись на державно встановлених рівнях оплати праці, кожне підприємство визначає розмір основної і додаткової оплати праці свого персоналу.

Окрім того, цінність людської праці може вимірюватися загальним економічним, соціальним, екологічним чи загальногосподарським ефектом від реалізації певного проекту.

Натомість, оцінка людської праці з точки зору індивіда не є такою зрозумілою і прямолінійною. Звісно, можна впевнено стверджувати, що більшість працівників розцінює цінність власної праці в залежності від рівня її сплачуваності. Але при цьому слід зробити невелике зауваження відносно того, що мала заробітна плата може стати причиною пошуку працівником нового робочого місця або ж бути додатковим стимулом більш кращої праці з метою підвищення існуючого рівня її оплати

Висока заробітна плата може розцінюватися працівником як оплата якісно виконаної роботи, а також, за відсутності достатнього контролю керівництва, стати причиною його подальшої безвідповідальності.

Суто для працівника цінність його праці окрім її матеріальної сторони може бути усвідомленням важливості цієї праці для підприємства в цілому і окремих працівників, з якими співпрацює даний, зокрема. Тобто, працівник розуміє значення своєї праці не тільки особисто для себе, але і для всього підприємства.

Ще слід зазначити, що цінність праці для людини може визначатися моральним задоволенням від праці і розумінням того, що результат праці не тільки вимірюється рівнем її заробітної плати, тобто особистої матеріальної вигоди, а є необхідним для інших учасників трудового колективу чи контрагентів підприємства.

Отже, ціннісна орієнтація праці кожної окремо взятої людини-працівника визначається не стільки стимулами, а саме діями сторонніх осіб, як-то керівництво підприємства, а у більшій мірі мотивами, тобто особистими переконаннями щодо доцільності певного виду трудової діяльності.