



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ

директор Красноярского
филиала ОУП ВО «АТиСО»
_____ С.В.Гришаев
« 23 » апреля 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ЭКОНОМИКА ТРУДА

**Направление подготовки
38.03.01 Экономика**

**Направленность (профиль) подготовки
Финансы и кредит, Бухгалтерский учет, анализ и аудит, Экономика труда**

**Квалификация выпускника
«Бакалавр»**

Кафедра экономики труда и профсоюзного движения

Разработчик программы:

кандидат экономических наук, Сочнева Е. Н.

Зав. кафедрой экономики труда и профсоюзного движения

/Е.Н. Сочнева/
«22» апреля 2020г

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.	4
1.2 Результаты освоения образовательной программы:.....	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	5
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	6
4.1 Содержание дисциплины (модуля)	6
4.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий.....	12
5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	13
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	27
7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);	27
8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	29
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	30
10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ	37
11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	37
12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	37
Приложение №1 к разделу № 6	
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).....	39
6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	39

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	39
6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	43
1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену (зачету) при проведении промежуточной аттестации по дисциплине	43
2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине	45
3. Тематика курсовых работ (курсовых проектов).....	52
6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.	56

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целью дисциплины является формирование групп компетенций, необходимых для осуществления основных видов профессиональной деятельности экономиста и, в частности, экономиста по труду, связанных с использованием труда и повышением его эффективности.

Задачи дисциплины:

- оценка наиболее важных количественных и качественных параметров трудовой деятельности и факторов их формирования;
- изучение механизмов проведения в жизнь государственной (федеральной и региональной) политики в области труда и оценка ее воздействия на сферу труда;
- приобретение основных компетенций, связанных с применением различных методик расчетов трудовых показателей и их эффективности;
- изучение процессов управления трудом и политики доходов и заработной платы и их регулирование прежде всего на уровне организации;
- подготовка студентов к самостоятельной профессиональной работе в государственных органах всех уровней, в органах системы социального партнерства, в экономических службах организаций различных отраслей экономики и форм собственности.

В ходе освоения дисциплины обучающиеся изучают, анализируют, приобретают навыки управления следующими объектами профессиональной деятельности: поведение хозяйствующих агентов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые и информационные потоки, производственные процессы.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

Общепрофессиональных:

ОПК-2 - способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач.

ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.

1.2 Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины студент должен:

*В результате освоения компетенции **ОПК-2** студент должен:*

знать: методы сбора информации для решения поставленных экономических задач; методы анализа данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов по решению поставленных экономических задач;

уметь: использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; осуществить поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач

владеть: осуществить поиск информации по полученному заданию, сбор, анализ данных, необходимых для решения поставленных экономических задач

В результате освоения компетенции ОПК-4 студент должен:

знать: правила и процедуры принятия организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности.

уметь: организовать свой труд и труд других людей

владеть: навыками брать ответственность за результаты деятельности (своей и других людей)

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к блоку Б1 базовых дисциплин учебного плана ОПОП ВО по направлению подготовки Экономика, профили: «Финансы и кредит», «Бухгалтерский учет, анализ и аудит», «Экономика труда»

Список дисциплин, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины: микроэкономика, макроэкономика, бухгалтерский учет и анализ, корпоративные финансы, экономика фирмы.

Список дисциплин, для изучения которых необходимы знания данного курса: основы социального страхования, менеджмент, финансовый менеджмент, страхование, статистика и др.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Объем дисциплины	Всего часов	
	Для очной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	4/144	4/144
Аудиторная работа (всего)	54	16
в том числе:		
Лекции	26	8
Семинары, практические занятия	28	8
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	54	119
Вид промежуточной аттестации экзамен	экзамен	экзамен

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».

Предмет курса «Экономика труда» его объект и содержание. Основные задачи и методы изучения курса. Содержание основных разделов курса.

Значение курса «Экономика труда» для подготовки специалистов, связанных с организацией труда и заработной платы, управлением персоналом, социальным партнерством.

Место экономики труда в системе экономических дисциплин, изучаемых по образовательным программам подготовки экономистов по специальностям «Экономика труда» и «Управление персоналом», «Менеджмент».

Тема 2. Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества.

Понятие о труде, его характере и содержании. Составные части трудового процесса, труд как фактор производства.

Труд как процесс создания материальных и духовных благ и как процесс формирования и развития самого человека.

Вопросы труда в Конституции Российской Федерации.

Роль Международной Организации Труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений и развитии социального партнерства в РФ.

Тема 3. Человеческий капитал и инвестиции в него.

Человеческий капитал – понятие и связь с качеством ресурсов для труда. Значение человеческого капитала в постиндустриальном обществе. Изменение структуры совокупного капитала в современных условиях. Особенности человеческого капитала. Элементы человеческого капитала.

Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла, его стадии.

Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы), факторы, предопределяющие их размер. Структура совокупных затрат на персонал. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал, модели и показатели.

Тема 4. Персонал организации. Рабочее время.

Персонал организации: понятие, классификация, структура, количественный и качественный состав. Квалификация работника и квалификация работы. Уровень и критерии квалификации работника. Квалификационные характеристики.

Компетентность и компетенции: основные подходы к определению, взаимосвязь понятий, Классификация компетенций их содержание и

определяющие факторы. Виды профессиональной компетентности. Соотношение понятий «компетентность» и «квалификация». Развитие профессионализма через систему компетенций.

Показатели движения и интенсивного использования персонала. Основные направления улучшения использования персонала.

Рабочее время: понятие рабочего времени и времени отдыха, их законодательное регулирование.

Бюджетирование рабочего времени. Понятие о балансе рабочего времени, его виды и методы расчета.

Показатели использования рабочего времени: учет и расчет. Основные направления улучшения использования рабочего времени.

Тема 5. Производительность труда.

Производительность труда – интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности, эффективности труда.

Социально-экономическое значение повышения производительности труда как главного фактора увеличения валового национального продукта, экономического роста государства, важнейшее условие повышения его конкурентоспособности.

Роль производительности труда в снижении издержек и получении прибыли, росте доходов предпринимателей и работников, повышении гарантий занятости. Основные формы проявления роста производительности труда в организации.

Показатели производительности труда в экономике страны и в организации: производительность общественного труда; выработка и трудоемкость продукции, их виды и взаимосвязь.

Методы измерения производительности труда – натуральный, стоимостной, трудовой: их достоинства, недостатки, область применения.

Понятие факторов, влияющих на изменение производительности труда. Влияние экономической, финансовой, налоговой и социальной политики на действие факторов, влияющих на уровень и динамику производительности труда.

Факторы, повышающие производительность труда: инвестиционные, организационные, социально-экономические и прочие.

Факторы, понижающие производительность труда.

Резервы роста производительности труда, их классификация. Взаимосвязь и взаимозависимость факторов и резервов роста производительности труда. Методы выявления резервов и их использование на предприятии. Резервы снижения трудоемкости, улучшения использования рабочего времени, совершенствования структуры персонала.

Тема 6. Уровень и качество жизни населения.

Понятие уровня жизни. Система показателей уровня жизни: компоненты, индикаторы и индексы компонентов. Мировая практика измерения уровня жизни.

Качество жизни: модели (объективная, субъективная и комплексная). Составляющие качества жизни, их взаимосвязь, значение и регулирование качества жизни.

Качество трудовой жизни как важнейший элемент социальной составляющей качества жизни понятие и факторы его формирующие. Показатели и оценка качества трудовой жизни. Качество трудовой жизни и производительность труда. Направления и методы повышения качества трудовой жизни.

Потребности людей, их виды и учет при разработке механизма регулирования уровня жизни. Социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум, как социальный норматив уровня и структуры потребления, основа адресной социальной политики государства. Виды прожиточного минимума и его использование. Потребительская корзина: понятие, виды, структура, методика расчета.

Доходы и расходы населения, их виды и источники формирования; классификация доходов и расходов населения. Дифференциация доходов, ее социальные последствия и социальная безопасность.

Государственная политика доходов: цель, задачи, инструменты, направления, совершенствование.

Понятие «бедность», ее виды, критерии оценки, масштабы в РФ. Международные нормы и стандарты для оценки бедности.

Социальная политика государства: сущность, принципы, регулирование, основные направления.

Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений. Социальная ответственность бизнеса.

Социальная защита населения, как важнейшая функция государства. Правовые и организационные основы социальной защиты, ее виды и формы.

Тема 7. Заработная плата и ее организация.

Понятие заработной платы как категории наемного труда. Экономические основы формирования заработной платы–цены труда.

Функции заработной платы в обществе.

Номинальная и реальная заработная плата, покупательная способность заработной платы и ее защита.

Дифференциация заработной платы: региональная, межотраслевая, внутрифирменная.

Формы и методы регулирования заработной платы: государственное регулирование, конъюнктура рынка труда, социальное партнерство. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Международные нормы и стандарты, используемые в регулировании заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда и минимальная заработная плата: функции, критерии определения, использование.

Понятие об организации заработной платы, ее принципах и составных элементах. Назначение нормирования труда, тарифного нормирования заработной платы, разработки форм и систем заработной платы.

Соблюдение условий справедливости заработной платы – важнейшее требование к организации заработной платы.

Тема 8. Тарифное нормирование заработной платы.

Роль тарифного нормирования заработной платы в обеспечении государственных гарантий в оплате труда, ее дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ, квалификации работников, значимости профессии для фирмы, интенсивности и условий труда.

Назначение и построение основных элементов тарифного нормирования заработной платы: тарифно-квалификационных справочников, тарифных сеток, тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

Тема 9. Формы и системы заработной платы. Премияльные системы.

Сдельная форма заработной платы, условия ее эффективного применения. Расчет сдельных расценок. Системы сдельной заработной платы, область применения.

Повременная заработная плата, условия ее эффективного применения. Системы повременной заработной платы, область применения.

Виды и основные элементы премияльных систем, их эффективность.

Системы участия в прибылях на предприятиях различных организационно-правовых форм.

Социальные выплаты и льготы, применяемые на предприятиях различных организационно-правовых форм.

Особенности организации заработной платы при заключении срочного трудового договора.

Методы начисления и распределения бригадного заработка.

Особенности труда и его оплаты в бюджетной сфере. Применение федеральных, региональных и муниципальных систем оплаты труда в бюджетных организациях.

Регулирование труда государственных гражданских служащих: понятие и принципы гражданской службы; должности и классные чины гражданской службы, их классификация. Оплата труда гражданских служащих: денежное вознаграждение и состав денежного содержания государственных гражданских служащих.

Особенности оплаты труда работников на предприятиях различных организационно-правовых форм.

Бестарифные распределительные системы, комиссионная оплата, применение «плавающих окладов» и ставки трудового вознаграждения, оплата по трудодням, неденежная оплата, дилерские системы и др.

Системы участия работников в прибыли организации и партнерство: виды участия в прибыли и их эффективность.

Стимулирование развития компетенций.

Тема 10. Внутрифирменное планирование труда.

Организационные основы, цель, задачи и содержание планирования труда.

Бюджетирование расходов на персонал.

Методы планирования трудовых показателей.

Система трудовых показателей на предприятии, их взаимосвязь.

Значение и место трудовых показателей в бизнес-плане предприятия.

Планирование численности персонала и рабочего времени.

Задачи и цель планирования численности персонала.

Увязка политики в области персонала со стратегией в других областях деятельности фирмы.

Методы планирования численности рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Задачи и цель планирования использования рабочего времени.

Анализ и оценка затрат на персонал.

Цель, задачи и методы планирования повышения производительности труда.

Учет и определение меры влияния инвестиционных, организационных, социально-экономических и других факторов при планировании роста производительности труда.

Цель, задачи и методы планирования величины средств на оплату труда работников.

Планирование средств на оплату труда по категориям персонала: рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Методы планирования постоянной и переменной частей фонда заработной платы.

Методы распределения средств на оплату труда между структурными подразделениями организаций.

Определение возможной величины дивидендов, а также социальных выплат и льгот работникам.

Тема 11. Социальные индикаторы. Уровень жизни и его измерение.

Индекс человеческого развития. Методика расчета и практическое применение.

Стратификация общества: российский и зарубежный опыт.

Уровень бедности и его измерение. Денежные доходы населения.

Показатели дифференциации доходов. Индекс Джини. Кривая Лоренца.

Показатели, используемые для характеристики рынка труда.

Показатели состояния населения и его группового состава (половозрастные, профессиональные, территориальные, образовательные, социально-статусные и другие группы). Характеристики материальной инфраструктуры социальной сферы (жилье, оборудование сферы здравоохранения, школьные здания и

т.п.). Большое количество сложных и простых демографических показателей. Показатели здоровья населения. Характеристики медицинских услуг. Мнение населения в целом и отдельных групп о различных сторонах своей жизни. Показатели удовлетворенности населения и его отдельных слоев по группам потребностей и др.

Индекс стоимости жизни. Индексы потребительских цен.

Величина прожиточного минимума. Покупательная способность доходов населения. Показатели доходов населения. Показатели расходов и потребления населением материальных благ и услуг. Сбережение. Показатели накопленного имущества и обеспеченности населения жильем. Показатели дифференциации доходов населения, уровня и границ бедности. Социально-демографические характеристики. Обобщающие оценки уровня жизни населения.

Тема 12. Регулирование социально-трудовых отношений.

Конституция РФ (ст. 7). Гражданский Кодекс. Трудовой Кодекс. Семейный Кодекс.

Международные правовые нормы в области социальной политики.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. Европейская социальная хартия 1961 г. (в ред. 1966 г.), Хартия Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 г., Кодекс социального обеспечения 1990 г., Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г.

Деятельность МОТ. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятой МОТ в 1977 г. Конвенции и рекомендации МОТ.

4.2 Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Таблица 1

№ п/п	Наименование темы	Очная форма обучения					Компетенции	Литература*
		всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная подготовка		
			лекции	Семинарские занятия	В инновационной форме			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Раздел 1. Теоретико-концептуальные основы труда и трудовых отношений								
1.1	Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».	8	2	2	2	4	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
1.2	Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества.	8	2	2		4	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.

Раздел 2. Человеческие ресурсы								
2.1	Человеческий капитал и инвестиции в него.	8	2	2	2	4	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
2.2	Персонал организации. Рабочее время.	16	4	4	2	8	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
2.3	Уровень и качество жизни населения.	8	2	2		4	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
Раздел 3. Заработная плата								
3.1	Заработная плата и ее организация.	8	2	2		4	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
3.2	Тарифное нормирование заработной платы.	16	4	4		8	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
3.3	Формы и системы заработной платы. Премиальные системы.	12	2	4	2	6	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
Раздел 4. Трудовые показатели								
4.1	Производительность труда.	8	2	2	2	4	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
4.2	Внутрифирменное планирование труда.	16	4	2	2	8	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
4.3	Курсовая работа	+					ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
	Экзамен	36						
	Всего часов	144	26	28	12	54		

Таблица 2

№ п./п	Наименование темы	Заочная форма обучения					Компетенции	Литература*
		всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная подготовка		
			лекции	Семинарские занятия	В инновационной форме			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Раздел 1. Теоретико-концептуальные основы труда и трудовых отношений								
1.1	Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда».	11				11	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
1.2	Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества.	11	1	1		9	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
Раздел 2. Человеческие ресурсы								
2.1	Человеческий капитал и инвестиции в него.	11	1	1		9	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
2.2	Персонал организации. Рабочее время.	19	1	1	1	17	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.

2.3	Уровень и качество жизни населения.	11	1	1		9	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
Раздел 3. Заработная плата								
3.1	Заработная плата и ее организация.	11	1	1		9	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
3.2	Тарифное нормирование заработной платы.	19	1	1	1	17	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
3.3	Формы и системы заработной платы. Премиальные системы.	15	1	1	1	13	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
Раздел 4. Трудовые показатели								
4.1	Производительность труда.	11	1	1		9	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
4.2	Внутрифирменное планирование труда.	16				16	ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
4.3	Курсовая работа						ОПК-2, ОПК-4	Л.1.1-Л.1.4, Л.2.1- Л.2.23.
	Экзамен	9				119		
	Всего часов	144	8	8	3	119		

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Экономика труда»

Список литературы по теме.

Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]. М.: Дашков и Ко 2012

Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / Электронный ресурс. Ставрополь: Агрус 2013

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Вопросы для самопроверки:

1. Предмет курса «Экономика труда» и его содержание
2. Задачи и методы изучения основных проблем курса.
3. Какие методы исследования используются в экономике труда?
4. Охарактеризуйте основной категориальный аппарат экономики труда.
5. Каковы основные этапы развития экономики труда?
6. Охарактеризуйте взаимосвязи экономики труда с другими дисциплинами.

Задания для самостоятельной работы

1. Предметом изучения экономики труда не является:

- а) территориальное разделение труда
- б) эффективность трудовых процессов
- в) отношение людей в процессе трудовой деятельности

г) экономические отношения людей в организациях

2. Определите соответствие

1. Содержание труда
2. Характер труда
 - а) тракторист пашет поле
 - б) писатель думает над сюжетом новой книги
 - в) участник законной забастовки отрабатывает пропущенные часы работы
 - г) бригада рабочих улучшила качество продукции
 - д) экономист по труду рассчитал среднюю зарплату
 - е) предприниматель освоил новый рынок
 - ж) специалист занят в цехе, где высокий уровень радиации
 - з) рабочий IV разряда выполнил задание
3. *Наиболее важным в структуре персонала является:*
 - а) соотношение численности рабочих и всех работающих
 - б) соотношение численности основных и вспомогательных рабочих
 - в) численности служащих и рабочих
 - г) численности руководителей и рабочих
4. *Определите соответствие*
 - а) рабочие основные
 - б) рабочие вспомогательные
 - в) наладчик станков
 - г) водитель электрокара
 - д) фрезеровщик
 - е) дворник
 - ж) контролер отдела технического контроля
 - з) транспортировщик грузов
 - и) монтажник оборудования
 - к) уборщик производственных помещений
5. *Последовательность бюджетирования рабочего времени 1 работника предусматривает:*
 - а) определение эффективного фонда рабочего времени
 - б) определение номинального фонда рабочего времени
 - в) определение фактической продолжительности рабочего дня
 - г) определение полезного фонда рабочего времени
6. *Установите последовательность действий при расчете среднего разряда рабочих:*
 - а) рассчитайте средний тарифный коэффициент рабочих
 - б) распределите численность рабочих по разрядам тарифной сетки
 - в) определите диапазон разрядов, где находится средний тарифный коэффициент
 - г) определите меньший и больший разряд
 - д) рассчитайте средний тарифный коэффициент
7. *Не являются функциями труда:*
 - а) участие в производстве благ и услуг

- б) формирование общественного богатства и развитие общества
 - в) изменение трудового законодательства
 - г) формирование человека
8. *Установите соответствие*
9. Организационные факторы роста производительности труда
10. Социально-экономические факторы роста производительности труда
- а) дисциплина труда
 - б) организация управления
 - в) творческая активность
 - г) мотивация труда
 - д) конкуренция в трудовой деятельности
 - е) стиль руководства
 - ж) создание управленческих команд
 - з) уровень подготовки кадров
 - и) использование гибких форм рабочего времени

Тема 2. Понятие о труде и его роли в развитии общества

Список литературы по теме.

Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]. М.: Дашков и Ко 2012

Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / Электронный ресурс. Ставрополь: Агрус 2013

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Вопросы для самопроверки:

1. Понятие о труде. Составные части трудового процесса.
2. Содержание и характер труда.
3. Роль труда в развитии человека и общества.
4. Регулирование трудовых отношений.
5. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений в мире и в РФ.

Задания для самостоятельной работы

1. Каковы основные функции труда?
2. Охарактеризуйте труд как процесс.
3. В чем различие понятий труд и деятельность?
4. Каковы факторы формирования социально-трудовых отношений в организации?
5. Каким образом отражены в национальном законодательстве положения ратифицированных Россией конвенций МОТ?

Раздел 2. Человеческие ресурсы

Тема 3. Человеческий капитал и инвестиции в него

1. Человеческий капитал: понятие, структура, связь с качеством ресурсов для труда.
2. Роль человеческого капитала в структуре совокупного капитала.
3. Стадии воспроизводства человеческого капитала.
4. Виды инвестиций в человеческий капитал и оценка их эффективности.
5. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла.

Задания для самостоятельной работы

1. В чем состоит значение человеческого капитала в постиндустриальном обществе.
2. Как участвует работодатель в формировании и развитии человеческого капитала?
3. В чем заключаются риски инвестиций в человеческий капитал?
4. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины.
5. Виды профессиональной компетенции.

Тема 4. Персонал организации. Рабочее время.

Список литературы по теме.

Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]. М.: Дашков и Ко 2012

Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / Электронный ресурс]. Ставрополь: Агрус 2013

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Вопросы для самопроверки:

1. Понятие о персонале организации и его классификация.
2. Квалификация работника и квалификация работы: понятие, оценка.
3. Компетенция и компетентность: взаимосвязь понятий, классификация.
4. Показатели численности, движения и интенсивного использования персонала.
5. Основные направления улучшения использования персонала.
6. Понятие рабочего времени, времени отдыха, а также времени и причин простоев.
7. Показатели использования рабочего времени и его учет.
8. Баланс рабочего времени: виды, назначение, методы расчета.

Задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте количественные и качественные показатели персонала.
2. Каковы виды профессиональных компетенций экономиста по труду и их содержание.
3. Как осуществляется законодательное регулирование жизненного цикла

работника?

4. Какие факторы повышают заинтересованность предприятий и отдельных работников в работе за пределами установленной продолжительности рабочего дня?

5. Основные направления улучшения использования рабочего времени.

Тема 5. Уровень и качество жизни населения.

Список литературы по теме.

Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]. М.: Дашков и Ко 2012

Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / [Электронный ресурс]. Ставрополь: Агрус 2013

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте обоснованное определение социальных индикаторов.
2. Уровень жизни и его измерение.
3. Почему для межстрановых сопоставлений стали использовать Индекс человеческого развития.
4. Индекс стоимости жизни.
5. Индексы потребительских цен.
6. Величина прожиточного минимума. Покупательная способность доходов населения.

Задания для самостоятельной работы

1. Временные, межрегиональные и межгрупповые сопоставления уровня жизни.
2. Единый показатель уровня жизни.
3. Сопоставления уровня жизни с применением индексов-дефляторов.
4. Метод построения композиционного индекса уровня и социально-экономических условий жизни населения в регионах.
5. Понятие социальной нормы. Виды социальных норм, их особенности и классификация.
6. Эффективность социальной политики.

Раздел 3. Заработная плата

Тема 6. Заработная плата и ее организация.

Список литературы по теме.

Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]. М.: Дашков и Ко 2012

Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / [Электронный ресурс]. Ставрополь: Агрус 2013

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Вопросы для самопроверки:

1. Сущность и функции заработной платы, их реализация в РФ.
2. Рыночные и нерыночные факторы, определяющие уровень заработной платы.
3. Тарифная система оплаты труда работников, её назначение и слагаемые
4. Бестарифные системы оплаты труда.
5. Охарактеризуйте заработную плату как экономическую категорию. В чем сложность экономического содержания заработной платы? Какие функции выполняет заработная плата?
6. Что такое формы оплаты труда? Дайте классификацию систем оплаты труда.
7. Назовите условия применения сдельных систем оплаты труда.
8. Назовите условия эффективного применения повременных систем оплаты труда.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

Рабочий V разряда выполняет работы VI разряда. Норма времени на 1 изделие – 0,35 нормо-ч. За месяц рабочий изготовил 585 изделий. За выполнение норм выработки рабочему выплачивается премия в размере 20% сдельного заработка, а за каждый процент перевыполнения – в размере 2% сдельного заработка. Рабочий отработал 22 рабочих дня при 8-ми часовой продолжительности. Определить: 1. Заработок рабочего по прямой сдельной системе оплаты труда. 2. Общий заработок. 3. Сдельный приработок.

Задание 2

Определить заработную плату рабочих-повременщиков:

- 1) рабочий имеет IV разряд, отработал 20 раб. дней и выполнил нормированное задание на 101,5%;
- 2) рабочий имеет V разряд, отработал 22 раб. дня, выполнил нормированное задание на 100,5%;
- 3) рабочий имеет VI разряд, отработал 18 дней, выполнил нормированное задание на 98,5%.

За выполнение нормированных заданий на 100% и выше рабочим устанавливается премия в размере 30% заработка; за работу во вредных условиях начисляется доплата первому рабочему – 8%, второму – 12%, третьему – 24. (Для решения используйте данные задания 3)

Задание 3

Определить заработную плату рабочего-повременщика, имеющего оклад 7000 рублей, отработавшего 20 смен (по графику следовало работать 22 смены). Рабочему начислена премия в размере 30% тарифного заработка за выполнение плана и 24% доплата за особо вредные условия труда.

Задание 4

Бригада монтажников численностью 8 чел. выполнила за месяц объемы работ, указанные в таблице. Используя данные задания 2, определить сдельный заработок бригады и коэффициент приработка, если бригадир V разряда отработал за месяц 176 час; четыре монтажника IV разряда – 692 ч.; три монтажника III разряда – 520 ч.

Виды работ	Количество	Норма времени, нормо-ч
Разгрузка металлоконструкций с сортировкой, т	120	0,58
Монтаж основания из швеллерной стали, т	14	2,75
Постановка болтовых соединений, шт.	870	0,05
Монтаж основной конструкции с подъемом элементов автокраном (на высоте), т	100	11,95
Электросварка швов, пог. м	150	0,30

Задание 5

Согласно заключенному трудовому соглашению работник торговой организации получает фиксированный доход в виде 15% от фактического объема реализованной продукции. За месяц работником реализовано продукции на сумму 150000 руб. Определить его заработную плату.

Задание 6

Экономист I категории со вторым высшим образованием принят на работу с начала месяца на должность юриста на условиях внутреннего совместительства с окладом 10000 руб. Должностной оклад экономиста 18000 руб., непрерывный трудовой стаж в организации - 16 лет. За месяц сотрудник отработал норму рабочего времени 160 ч., а по совместительству 70ч. Коллективным договором предусмотрена выплата сотрудникам, проработавшим более 15 лет в организации, надбавка за непрерывный стаж работы в размере 30% должностного оклада, а также ежемесячная премия в размере 40% должностного оклада. Определить заработную плату работника за месяц.

Тема 7. Тарифное нормирование заработной платы.

Список литературы по теме.

Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]. М.: Дашков и Ко 2012

Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / Электронный ресурс]. Ставрополь: Агрус 2013

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. :

схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Вопросы для самопроверки:

1. Определение минимальной тарифной ставки.
2. Расчет тарифных ставок первого разряда и с учетом квалификации работников (по вертикали и горизонтали).
3. Коллективный договор: права и обязанности сторон.
4. Охарактеризуйте заработную плату как экономическую категорию. В чем сложность экономического содержания заработной платы? Какие функции выполняет заработная плата?
5. Что такое формы оплаты труда? Дайте классификацию систем оплаты труда.
6. Назовите условия применения сдельных систем оплаты труда.
7. Назовите условия эффективного применения повременных систем оплаты труда.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

Проанализировать и определить вид тарифных сеток. Построить графики, характеризующие изменение тарифных коэффициентов. Сделать выводы (см. табл.).

№	Разряды	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Тарифные коэффициенты	1,00	1,16	1,35	1,57	1,82	2,10	2,45	2,85
2	Тарифные коэффициенты	1,00	1,13	1,29	1,48	1,72	2,01	2,38	2,85
3	Тарифные коэффициенты	1,00	1,20	1,42	1,67	1,92	2,20	2,50	2,85
4	Тарифные коэффициенты	1,00	1,16	1,35	1,62	2,00	2,29	2,61	2,85

Задание 2

В коллективном договоре предприятия утверждена часовая тарифная ставка 1 разряда, равная тройному размеру тарифной ставки 1 разряда, определенной из установленного на данный период времени минимального размера оплаты труда. Определить: 1) тарифные ставки по разрядам тарифной сетки; 2) диапазон тарифной сетки; 3) абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

Задание 3

Рассчитать тарифные ставки рабочих цеха, если в коллективном договоре сказано:

- 1) часовая тарифная ставка 1 разряда равна двойной, рассчитанной из установленного минимального размера оплаты труда;

2) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда тарифные ставки увеличиваются на 12%, на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда на 24%;

3) тарифные ставки сдельщиков на 10% выше тарифных ставок повременщиков.

Задание 4

На станочных работах занято 60 рабочих-сдельщиков, из них 18 человек – II разряда, 25 – III и 17 – IV. Используя данные табл. 23, рассчитать двумя способами средний разряд рабочих.

Задание 5

Рабочие участка выполняют следующую работу: по II разряду – 200 нормо-ч, по III – 220, по IV – 550, по V – 620, по VI – 410 нормо-ч. Используя данные задания 32, рассчитать двумя способами средний разряд работ, среднюю часовую тарифную ставку оплаты работ.

Тема 8. Формы и системы заработной платы. Премияльные системы.

Список литературы по теме.

Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]. М.: Дашков и Ко 2012

Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / [Электронный ресурс]. Ставрополь: Агрус 2013

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Глисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Вопросы для самопроверки:

1. Повременная форма оплаты труда: основные системы.
2. Системы сдельной формы оплаты труда.
3. Пересчет должностных окладов.
4. Опыт западных стран в организации заработной платы.
5. Расчёты по повременной форме оплаты труда
6. Расчёты по сдельной форме оплаты труда.
7. Расчеты по премиальным выплатам.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

Распределить заработную плату бригады, равную 66175 руб., с учетом квалификации рабочих и отработанного ими времени. Данные о присвоенных разрядах и отработанном времени приведены в таблице.

Ф.И.О.	Профессия	Разряд рабочего	Часовая тарифная ставка, руб.	Отработанное время, час	Тарифная зарплата за отработанное время, руб.	Заработная плата руб.

Иванов	токарь	VI	94,69	168		
Петров	токарь	V	83,52	176		
Сидоров	расточник	V	83,52	176		
Павлов	фрезеровщик	IV	74,37	160		
Тихонов	строгальщик	III	63,23	128		
		–	–	–		66175

Задание 2

Профессионально-квалификационный состав, отработанное рабочими время, общий заработок бригады по нарядам и премии представлены в таблице 32. Распределить заработок по КТУ, учитывая, что по утвержденному на собрании бригады положению о применении КТУ для распределения зарплаты базовый коэффициент трудового участия, равный единице, в конце месяца скорректирован: Иванову + 0,25 за достижение наиболее высокой выработки продукции по сравнению с другими членами бригады. Петрову + 0,15 за освоение профессии фрезеровщика и частичную работу на ней, Сидорову – 0,1 за допущение брака в работе по вине рабочего, Павлову + 0,1 за выполнение работ с более высоким качеством, Тихонову – 0,25 за неудовлетворительное содержание рабочего места, приведшее к потерям рабочего времени бригады.

Задание 3

Начальнику торгового отдела установлен оклад 20000 руб. Коллектив, которым он руководит, выполнил задание по росту прибыли в текущем месяце на 120%. Исходя из установленного норматива изменения оклада за каждый процент изменения прибыли (1% за 1%), определить оклад начальника торгового отдела на следующий месяц.

Задание 4

Рассчитать заработную плату сотрудников малого предприятия, по бестарифной системе. Предприятию установлен ФОТ на месяц в размере 70000 руб. Минимальная заработная плата на предприятии равна 5000 руб. Данные о заработной плате предыдущего периода, отработанном времени и фактическом КТУ представлены в таблице.

Члены коллектива	Средняя заработная плата предыдущего периода (руб.)	Отработанное время, часы	КТУ
1	10500	160	1,07
2	10000	140	1,03
3	9000	160	1,0
4	8700	155	0,93
5	8000	160	0,97

Задание 5

Экономист I категории со вторым высшим образованием принят на работу с начала месяца на должность юриста на условиях внутреннего совместительства с окладом 10000 руб. Должностной оклад экономиста 18000 руб., непрерывный трудовой стаж в организации - 16 лет. За месяц сотрудник отработал норму рабочего времени 160 ч., а по совместительству 70ч. Коллективным договором

предусмотрена выплата сотрудникам, проработавшим более 15 лет в организации, надбавка за непрерывный стаж работы в размере 30% должностного оклада, а также ежемесячная премия в размере 40% должностного оклада. Определить заработную плату работника за месяц.

Раздел 4. Трудовые показатели

Тема 9. Производительность труда

Список литературы по теме.

Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]. М.: Дашков и Ко 2012

Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / [Электронный ресурс]. Ставрополь: Агрус 2013

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Вопросы для самопроверки:

1. Место производительности труда в системе показателей эффективности хозяйственной деятельности.
2. Какова взаимосвязь производительности труда и уровня жизни населения?
3. Что такое интенсивность труда, как она соотносится с производительностью труда?
4. Как государство может воздействовать на динамику производительности труда на микро и макро уровнях?
5. Как измерить производительность труда на предприятии?

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

На основании данных таблицы определить:

- а) реальный объем ВВП в каждом году;
- б) на сколько процентов выросла производительность труда во 2-м году по сравнению с 1-м годом. На сколько процентов вследствие этого (количество труда осталось без изменения) увеличился реальный объем ВВП.
- в) на сколько процентов выросло количество труда в 3-м году по сравнению со 2-м годом. На сколько процентов вследствие этого (производительность труда не изменилась) увеличился реальный объем ВВП?
- г) на сколько процентов увеличился реальный объем ВВП в 3-м году по сравнению с 1-м годом.

Годы	Количество труда, час	Производительность труда, тыс. руб.
------	-----------------------	-------------------------------------

1	1000	3000
2	1000	3150
3	1100	3150

Задание 2

Изготовление изделия по технологическому процессу состоит из семи операций. Затраты труда по нормам составляют: 1,1; 2,0; 0,5; 6,1; 5,0; 1,2; 2,3 нормо-ч. Средний процент выполнения норм – 115%, предполагается снизить фактическую трудоемкость на 3%. Определить нормативную, фактическую и плановую трудоемкости.

Задание 3

За год количество выпускаемой фирмой продукции изменилось

Выпускаемая продукция	Количество, тыс. штук	
	Базисный год	Отчетный год
А	25	30
Б	40	50

Численность рабочих в базисном году – 127 чел, а в отчетном году численность рабочих сократилась на 5%. Определить изменения производительности труда, если цены на продукцию в базисном году были: А – 200 руб., Б – 300 руб., в отчетном году они увеличились на 15 %.

Задание 4.

На основании данных таблицы определить различными методами производительность труда на каждом предприятии.

№ п/п	Объем продукции						Численность ППП, чел	
	В натуральных измерителях, шт.		В стоимостных измерителях, руб.		В трудовых измерителях, нормо-часы		Базисный год	Отчетный год
	Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год		
предприятие 1								
I	1200	1210	113000	113900	13600	13500	165	160
II	1100	1110	16500	17100	11800	11700	135	140
III	1112	1115	17300	17500	12015	11915	145	143

Задание 5

В механическом цехе установлено 700 станков. Предполагается заменить 100 станков новыми, из которых 40 с коэффициентом увеличения производительности 1,25 (по сравнению с заменяемыми) и 60 с коэффициентом 1,4. Численность рабочих механического цеха составляет 360 чел.; замена будет осуществлена с 1 сентября. Определить рост производительности труда в цехе.

Тема 10. Внутрифирменное планирование труда.

Список литературы по теме.

Каменский А. С. Экономика труда. Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]. М.: Дашков и Ко 2012

Байчерова, А.Р. Экономика труда: курс лекций / [Электронный ресурс]. Ставрополь: Агрус 2013

Митрофанова, И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие / И.А. Митрофанова, А.Б. Глисов. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 141-143. - ISBN 978-5-4475-3616-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>

Вопросы для самопроверки:

1. Значение, сущность нормирования труда на предприятиях.
2. Виды норм труда и их характеристика.
3. Классификация затрат рабочего времени при измерении норм труда.
4. Знакомство с содержанием и структурой сводного баланса трудовых ресурсов экономического района.
5. Расчет норм времени
6. Расчет норм выработки
7. Расчет норм обслуживания
8. Расчет норм численности

Задания для самостоятельной работы

Задание 1

Имеются следующие данные по машиностроительному з-ду за год (чел. – дн.):

1. Отработано рабочими – 514000
2. Выходные и праздничные дни – 287500
3. Неявки на работу: – в т.ч.
 - очередные отпуска – 68950;
 - отпуска по учебе – 1000;
 - неявки по болезни – 15000;
 - отпуска по беременности и родам – 9750;
 - разрешенные законом – 4000;
 - с разрешения администрации – 8000;
 - прогулы – 1800.
4. Целодневные простои – 2500.

Составить баланс рабочего времени по следующей форме:

Ресурсы рабочего времени	Чел. – дн.	Использование рабочего времени.	Чел. - дн.
1. Календарный фонд 2. Выходные праздничные дни 3. Номинальный (табельный) фонд 4. Очередные		1. Отработано фактически 2. Время, не использованное на производстве по уважительным причинам всего: в т.ч. отпуска по учебе – отпуска по беременности и родам	

отпуска 5. Максимально		неявки по болезням неявки, разрешенные законом	
возможный фонд времени		3. Потери рабочего времени всего: в т.ч. неявки с разрешения администрации прогулы целодневные простои 4. Максимально возможный фонд времени	

Задание 2

Используя данные предыдущего задания, определить среднесписочную численность рабочих и составить баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего, если все рабочие отработали сверхурочно 52064 чел. – час., внутрисменные простои составили 92500 чел. – час., сокращение рабочего дня в ночную смену – 50600 чел. – час., у подростков – 32060 чел. – час. Результаты расчетов представить в следующей таблице:

Показатели	
1. Календарный фонд, дни 2. Праздничные и выходные, дни 3. Номинальный фонд, дни 4. Неявки на работу всего, дни в т.ч. – очередные отпуска – отпуска по учебе – по болезни – по беременности и родам – разрешенные законом – с разрешения администрации	
– прогулы 5. Целодневные простои, дни 6. Полезный фонд рабочего времени, дни 7. Установленная продолжительность рабочего дня, час 8. Сокращение рабочего дня всего, час в т.ч. – в связи с вредными условиями труда – работой в ночную смену – сокращение рабочего дня у подростков – перерывы матерям на кормление ребенка 9. Внутрисменные простои, час 10. Часы сверхурочной работы, час 11. Реальная продолжительность рабочего дня, час 12. Полезный эффективный фонд рабочего времени, час	

Задание 3

По данным календаря рассчитать норму рабочего времени на текущий и следующие годы; определить среднемесячное количество рабочих часов, применяемое при определении часовой тарифной ставки из установленной

месячной тарифной ставки (при 40 – часовой рабочей неделе продолжительность ежедневной работы 8 часов, в предпраздничные дни 7 часов).

Задание 4

Рассчитать экономический ущерб от потерь рабочего времени (в стоимостном выражении), если неявки на работу из-за прогулов, простоев и с разрешения администрации составили 80000 чел. – дней, среднее число рабочих дней в году – 238, среднегодовая выработка продукции на одного рабочего – 2000 руб.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Основная литература	
Л 1.1.	Валько, Д. В. Экономика труда : учебное пособие / Д. В. Валько, Е. А. Постников. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 186 с. — ISBN 978-5-4486-0647-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/81503.html (Гарантированный срок размещения в ЭБС до 28.02.2029 (автопродлонгация)). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 1.2.	Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102279.html (Лицензия: весь срок охраны авторского права). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Дополнительная литература	
Л 2.1.	Ашмаров, И. А. Экономика рынка труда : учебник / И. А. Ашмаров. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 396 с. — ISBN 978-5-4487-0493-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/82231.html (Лицензия: весь срок охраны авторского права). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.
Л 2.2.	Голов, Р. С. Организация производства, экономика и управление в промышленности [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / Р. С. Голов, А. П. Агарков, А. В. Мыльник. — Электрон. текстовые

	данные. — М. : Дашков и К, 2019. — 858 с. — 978-5-394-02667-6. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/85691.html - Гарантированный срок размещения в ЭБС до 18.01.2022 (автопродлонгация)
Л 2.3.	Ларионов, И. К. Человек и труд в системе многоуровневого общественного воспроизводства [Электронный ресурс] : монография / И. К. Ларионов. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2019. — 390 с. — 978-5-394-03268-4. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/85486.html - Гарантированный срок размещения в ЭБС до 17.07.2022 (автопродлонгация)
Л 2.4.	Скляревская, В.А. Экономика труда / В.А. Скляревская. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. — 304 с. : ил. — (Учебные издания для бакалавров). — Режим доступа: по подписке. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161 (дата обращения: 19.09.2019). — Библиогр.: с. 260-261. — ISBN 978-5-394-02340-8. — Текст : электронный.
Л 2.5.	Локтюхина, Н.В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда : учебное пособие : [16+] / Н.В. Локтюхина, С.А. Шапиро. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 197 с. : табл., ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702 (дата обращения: 04.02.2021). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-4499-1851-2. — DOI 10.23681/601702. — Текст : электронный.

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики

№ п/п	Название	Принят	Источник
1	Трудовой кодекс РФ	2015	Консультант плюс

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru.;>
ЭБС «IPRsmar»/[https:// www.iprbookshop.ru](https://www.iprbookshop.ru)
Федеральные образовательные порталы
 - 1.1. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru>
 - 1.2. Федеральный образовательный портал – экономика, социология, менеджмент [http://www.ecsocman.edu.ru.](http://www.ecsocman.edu.ru)
2. Ресурсы открытого доступа
 - 2.1. Собрание законодательства Российской Федерации – [http://www.szrf.ru.](http://www.szrf.ru)
 - 2.2. Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ - [http://iurizdat.ru/editions/official/bnafoiv/archive_list.htm.](http://iurizdat.ru/editions/official/bnafoiv/archive_list.htm)

- 2.3. Федеральная служба государственной статистики – <http://www.qks.ru>.
- 2.4. Федеральная служба по финансовым рынкам – <http://www.fcsm.ru>.
- 2.5. Федеральная налоговая служба – www.naloq.ru.
- 2.6. Банк России – www.cbr.ru.
- 2.7. Министерство Финансов РФ – <http://minfin.ru>.
- 2.8. Министерство экономического развития – <http://economy.gov.ru/mines/main>.
- 2.9. Министерство труда и социальной защиты – <http://www.rosmintrud.ru>.
3. Справочно-правовые системы.
 - 3.1. Информационно-правовой портал Гарант.ру – www.garant.ru.
 - 3.2. Справочно-правовая система Консультант Плюс. Доступ к полной версии с компьютеров в аудитории для самостоятельной работы, библиотеке, компьютерных классах. Система установлена на жесткий диск компьютеров (Ярлык на рабочих столах). Обновление – регулярно. Некоммерческая интернет версия <http://www.consultant.ru/online>.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по выполнению лекционных занятий

Лекции - форма учебных занятий, цель которых состоит в рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме.

Успешное изучение курса требует посещения лекций обучающимися.

Во время лекции обучающийся должен вести краткий конспект лекций, схематично и последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.

Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта после занятий при повторении, закреплении пройденного материала. При этом необходимо обозначить вопросы, термины, материалы конспекта, которые вызывают затруднения для понимания. Уделить внимание понятиям по глоссарию. Пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе.

При этом обучающийся должен стараться найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу по дисциплине. Если обучающему не удалось самостоятельно разобраться в законспектированном материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться за помощью к преподавателю на ближайшей лекции или консультации.

В состав учебно-методических материалов лекционного курса включаются:

- учебники и учебные пособия, в том числе разработанные преподавателем кафедры, конспекты (тексты, схемы) лекций в печатном или в электронном

представлении – электронный учебник, файл с содержанием материала, излагаемого на лекции, файл с раздаточными материалами;

-тесты и задания по различным по различным темам лекций (разделам учебной дисциплины) для самоконтроля студентов;

-списки учебной литературы, рекомендуемой студентам в качестве основной и дополнительной по темам лекций данной дисциплины.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам дисциплины.

Методические указания по выполнению практических занятий

Практические занятия – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков практической деятельности.

Для успешного освоения практических занятий предусматривается учебно-методический материал практических занятий, который включает:

- план проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых вопросов занятий, объема часов, отводимых на освоение материалов по теме;

-перечень вопросов, заданий со ссылками на учебно –методические материалы, основную и дополнительную литературу, которые позволяют более глубоко рассматривать вопросы;

- тексты ситуаций для анализа, ситуаций, задач и т.п., рассматриваемых на практических занятиях;

- методические указания для преподавателей, ведущих практические занятия, определяющие методику проведения занятий, порядок решения задач, разбор производственных ситуаций, тем рефератов, предлагаемых студентам и организацию их обсуждения или анализа.

Проведение практических занятий включает в себя обсуждение проблемных вопросов той или иной темы курса, решение практических задач, рассмотрение конкретных производственных ситуаций.

При разработке содержания практических занятий используются различные варианты:

- обсуждение докладов и сообщений по темам дисциплины;
- блиц-опросы;
- проведение круглых столов;
- выполнение индивидуальных и групповых аудиторных работ;
- текущее и контрольное тестирование;
- выполнение расчетных заданий;
- разбор конкретных ситуаций;
- работа с текстом;
- решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.

Для проведения расчетов используются фактические данные бухгалтерской отчетности, финансовой отчетности отдельных предприятий, сборники практических заданий, практикумы, а также статистические данные, иную необходимую информацию, публикуемую в открытой российской и зарубежной печати.

При проведении семинарских занятий по темам дисциплины отражается перечень вопросов обсуждения с увязкой программы и необходимой литературой для подготовки к семинарским занятиям. В ходе подготовки к семинарам обучающийся должен научиться: отбирать и анализировать, литературу аргументировано, излагать свое мнение, вести дискуссию.

Практические занятия рекомендуется проводить и с использованием деловых ситуаций для анализа (case-study)

Проработав материалы практических занятий, студент должен:

знать: основные теоретические аспекты дисциплины;

уметь: анализировать общие и отличительные черты, практику использования законов по теме исследования, виды и структуру коммуникационных процессов и методы организационного проектирования;

приобрести навыки работы с научной, учебной и методической литературой, составления глоссария основных понятий, разработки логических схем дисциплины и отдельных тем курса.

Методические указания по выполнению практикумов

Не предусмотрены учебным планом

Методические указания по выполнению контрольных работ/индивидуальных заданий

не предусмотрены учебным планом

Методические указания по выполнению курсовых работ

Курсовая работа: изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению курсовой работы находится в методических материалах по дисциплине.

1. Курсовая работа по дисциплине «Экономика труда» - как специальной базовой дисциплины в системе подготовки выпускника по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика труда» - является самостоятельной работой студента и формой промежуточного контроля его знаний. Цель написания курсовой работы - закрепление, углубление и систематизация теоретических знаний студента, приобретение им навыков практического решения конкретных производственных задач в сфере экономики труда.

2. Курсовая работа выполняется на материалах предприятия в соответствии с требованиями методических указаний по выполнению курсовой работы.

3. Курсовая работа выполняется в соответствии с планом, разработанным студентом и согласованным с руководителем курсовой работы. В процессе выполнения курсовой работы в план могут быть внесены необходимые уточнения и дополнения.

4. Подбор основной литературы для написания курсовой работы осуществляется студентом самостоятельно - из перечня литературы, рекомендованной к изучению дисциплины. Курсовая работа выполняется студентом в течение времени, отведенного учебным планом на самостоятельную работу.

5. Курсовая работа, подписанная студентом, сдается руководителю на проверку за две недели, но не позднее, чем за 10 дней до даты ее защиты. При этом работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями, за исключением того, что:

- страницы по тексту и в оглавлении нумеруются карандашом;
- работа не должна быть сброшюрована.

Оформленная работы с рецензией сдается на проверку руководителю, который отражает замечания в рецензии с заключением: „Работа допущена к защите". В случае несоответствия курсовой работы предъявляемым требованиям, руководитель возвращает работу на доработку с обоснованной отрицательной рецензией (замечания могут быть написаны на обороте титульного листа) и заключением: „Работа не допущена к защите".

Курсовая работа объемом 30-35 страниц должна содержать в указанной последовательности:

- титульный лист,
- оглавление,
- введение (1,5-2 стр.),
- основная часть, в том числе:
 - теоретический раздел (8-10 стр.),
 - аналитический раздел (12-15 стр.),
 - предложения по улучшению состояния дел по исследуемой проблеме с расчетами их эффективности (3-5 стр.),
- заключение (до 2 стр.),
- приложения,
- список использованной литературы.

Введение

В введении дается оценка современного состояния разрабатываемой темы, раскрываются ее актуальность, новизна и полезность для данного предприятия, формулируются цели и задачи курсовой работы; объект, предмет исследования и указывается анализируемый период (не менее двух-трех лет).

Теоретический раздел

В данном разделе на основе изучения литературных источников, законодательных и нормативных материалов излагаются теоретические и методические вопросы рассматриваемой темы, принципы, формы и методы решения поставленных в курсовой работе задач; описывается отечественная и зарубежная практика решения аналогичных задач и оценивается возможность и пути ее использования на предприятии, выбранном в качестве объекта исследования курсовой работы, рассматриваются тенденции и перспективы дальнейшего развития рассматриваемой проблемы. При написании раздела необходимо давать ссылки на использованные литературные источники (в части цитат, высказываний и точек зрения авторов различных теорий и специалистов, заимствованных формулировок различных понятий и терминов, цифровых данных), статистические материалы, законодательные и нормативные акты. Порядок оформления ссылок приведен в подразделе 4.7 настоящего учебно-методического пособия.

Аналитический раздел

В разделе анализируется фактическое состояние дел по выбранной проблеме на объекте исследования, проводится *анализ* на выявление как положительных, так и отрицательных сторон состояния проблемы и возможных направлений его совершенствования, либо - поиск принципиально новых подходов к решению поставленной проблемы.

Аналитический раздел должен содержать несколько подразделов:

- краткую характеристику объекта исследования, анализ и оценку экономических результатов его деятельности;
- анализ фактического положения дел на объекте по исследуемой проблеме;
- выводы из анализа.

Конкретные задачи и содержание аналитического раздела конкретной курсовой работы, глубина его проработки и объем, используемые методы анализа и данные для его проведения определяются выработанной темой курсовой работы, особенностями объекта исследования, полнотой (ограниченностью) имеющейся исходной информации и другими обстоятельствами. Подходы к разработке планов аналитических разделов по ряду тем курсовых работ представлены в приложении 3 настоящего учебно-методического пособия.

Раздел должен содержать расчетно-аналитические таблицы, графики, диаграммы, раскрывающие (характеризующие) аналитические аспекты темы и оформленные в соответствии с требованиями раздела 4 данного пособия.

Предложения по улучшению состояния дел по исследуемой проблеме

Данный раздел предлагает рекомендации (одно-два мероприятия), направленные на улучшение положения дел по исследуемой проблеме

Разработанные студентом предложения могут быть оформлены в виде проектов рабочих документов (например, проекта положения о премировании

работников предприятия, методика разработки которого была им рассмотрена в теоретическом разделе курсовой работы).

Заключение

Заключительный раздел курсовой работы является логическим завершением работы и отражает краткие выводы (в т.ч. в цифрах) по всем разделам курсовой работы, а также предложения по дальнейшему улучшению рассматриваемой проблемы, в том числе и такие, которые могут быть проработаны более детально в рамках ВКР

Методические указания по подготовке к экзамену

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. Зачеты могут проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Самоповторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов («секретов»), которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Windows XP Pro
2. Windows 7 Pro
3. Windows 7 Home
4. MS Office 2007 Pro
5. FineReader 9 Pro
6. Kerio WinRoute
7. CorelDraw Graphics Suite X5 Education License ML
8. КонсультантПлюс

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- лабораторные работы;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

2. Методы обучения с применением инновационных форм:

- лекция - визуализация;
- баскет-метод (разбор деловых бумаг);
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- метод проблемного изложения;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- научно-исследовательская работа обучающихся, встроенная в учебный процесс
- другие

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП	
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ОПК-2 - способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач.	6 семестр	7 семестр
2	ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность.	6 семестр	7 семестр

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценивание компетентности студента осуществляется по уровням: «минимальный уровень», «базовый уровень», «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень
Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания

<p>Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины</p>	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
<p>Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины</p>	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа

		<ul style="list-style-type: none"> – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. – освоение компетенций соответствует высокому уровню
2	Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. – освоение компетенций соответствует базовому уровню
3	Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – освоение компетенций соответствует минимальному уровню
4	Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов – не сформированы компетенции, умения и навыки. – отказ от ответа или отсутствие ответа – не освоены компетенции

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания Освоение компетенций соответствует высокому уровню
2	Хорошо	Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности Освоение компетенций соответствует базовому уровню
3	Удовлетворительно	Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая. Освоение компетенций соответствует минимальному уровню
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Ответ на вопрос отсутствует Не освоены компетенции

Шкала оценки защиты курсовой работы (проекта)

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой Дал полные развернутые ответы на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены незначительные недочеты в определении понятий, оговорки, поправленные студентом самостоятельно в процессе ответа
2	Хорошо	В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Дал полный, логичный ответ на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя
3	Удовлетворительно	В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал знания основного учебно-программного материала в объеме, предусмотренном программой, не в полном объеме усвоил материал основной литературы, рекомендованной программой, дал недостаточно полный, развернутый и логически продуманный ответ, допустил ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Ответ на вопрос отсутствует

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Экономика труда» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Понятие о труде. Вещественные средства и факторы труда.
2. Содержание и характер труда.
3. Предмет курса «Экономика труда» и его связь с другими экономическими дисциплинами.
4. Вопросы труда в Конституции РФ.
5. Роль труда в развитии человека и общества.
6. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений.
7. Человеческий потенциал: понятие, структура.
8. Понятие о персонале предприятия и его классификация.
9. Виды инвестиций в человеческий капитал, их эффективность.
10. Понятие о персонале и его классификация.
11. Показатели численности персонала.
12. Основные направления улучшения использования персонала.
13. Квалификация работника и работа: понятие, оценка.
14. Понятие рабочего времени и времени отдыха
15. Показатели использования рабочего времени.
16. Бюджетирование рабочего времени, его методы и инструменты.
17. Основные направления улучшения использования рабочего времени.
18. Производительность труда: понятие, социально-экономическое значение ее роста.
19. Показатели производительности труда, их взаимосвязь.
20. Методы измерения производительности труда, их достоинства и недостатки.
21. Факторы изменения производительности труда, их классификация.
22. Резервы роста производительности труда: понятие, классификация, методы выявления.
23. Уровень жизни и качество жизни населения: понятие, компоненты, индикаторы.
24. Понятие доходов и расходов населения, их классификация.
25. Потребительская корзина: понятие, виды, использование.
26. Прожиточный минимум: понятие, виды, использование.

27. Государственная политика доходов: цель, задачи, направления.
28. Бедность: виды, критерии оценки.
29. Социальная политика государства: сущность, основные направления.
30. Социальная защита населения: виды, формы, регулирование.
31. Аккордная система оплаты труда: сфера применения, расчет заработка.
32. Внутрифирменное планирование трудовых показателей: ориентация и методика. Система трудовых показателей.
33. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам: виды, практика применения.
34. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, его содержание, назначение, сфера применения.
35. Единый квалификационный справочник должностей служащих, его содержание и назначение.
36. Место и роль трудовых показателей в бизнес-плане предприятия.
37. Минимальная заработная плата: назначение и использование. Конвенция МОТ № 131.
38. Оплата труда работников при заключении срочных трудовых договоров.
39. Организация заработной платы: основные задачи, принципы и совершенствование.
40. Организация оплаты труда и социальные гарантии государственных гражданских служащих.
41. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы: проблемы, совершенствование.
42. Основные методы начисления и распределения бригадного заработка.
43. Основные формы и методы регулирования заработной платы: сущность, проблемы, совершенствование.
44. Особенности оплаты труда работников предприятий различных организационно-правовых форм.
45. Особенности организация оплаты труда работников бюджетных организаций.
46. Планирование средств на оплату труда рабочих и служащих.
47. Повременная форма оплаты труда: сущность, системы и условия ее эффективного применения.
48. Разработка форм и систем заработной платы: назначение, проблемы, совершенствование.
49. Расчет численности рабочих (по трудоемкости, по нормам выработки, по рабочим местам).
50. Роль государства и рынка труда в регулировании заработной платы.
51. Роль коллективного договора в регулировании оплаты труда на предприятии.
52. Регулирование заработной платы в системе социального партнерства.
53. Сдельная форма оплаты труда: сущность, системы и условия ее эффективного применения.
54. Система премирования работников, построение и эффективность.

55. Совершенствование методов территориального регулирования заработной платы.
56. Тарифное нормирование заработной платы: назначение и составные элементы.
57. Тарифные ставки оплаты труда рабочих, расчет и дифференциация.
58. Экономическое содержание и функции категории «заработная плата».
59. Планирование производительности труда: цель, задачи, методика.
60. Структура затрат на персонал и ее совершенствование.
61. Роль рынка труда в регулировании заработной платы.
62. Квалификация работника и работы: понятия, оценка.
63. Государственная политика доходов: цель, задачи, направления.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Тестовые задания по разделу «Теоретико-концептуальные основы труда и трудовых отношений»

1. Экономика труда изучает:

- а) факторы производства
- б) труд как фактор производства
- в) физиологию и психологию труда

2. Труд это:

- а) инстинктивная деятельность
- б) производство материальных и духовных благ
- в) способ удовлетворять потребности и быть востребованным
- г) деятельность не связанная с созиданием

3. Предметом изучения экономики труда не является:

- а) территориальное разделение труда
- б) эффективность трудовых процессов
- в) отношение людей в процессе трудовой деятельности
- г) экономические отношения людей в организациях

4. Экономика труда связана с следующими экономическими дисциплинами

- а) экономика отраслевых ресурсов
- б) экономическая география

в) инструментальная экономика

г) экономическая теория

5. Не является трудом

а) целенаправленная и легитимная деятельность

б) производство материальных благ и услуг

в) инстинктивная деятельность

г) способность удовлетворять потребности и быть востребованным

6. Составными частями трудового процесса являются: (ответ не один)

а) технология деятельности

б) средства труда

в) организация труда

г) предмет труда

7. Функции труда в обществе. Укажите неправильный ответ

а) удовлетворение потребностей человека

б) формирование общественного богатства

в) развитие общественного прогресса

г) формирование человека, способ самовыражения личности

8. Разновидностями характера труда не являются:

а) свободный, принудительный

б) региональный, отраслевой

в) индивидуальный, коллективный

г) умственный, физический

9. В конституции РФ зафиксировано:

а) право на труд

б) право свободно распоряжаться своими способностями к труду

в) право государства регулировать вопросы трудовой деятельности

г) право работника получать заработную плату в соответствии с трудовыми затратами

10. Определите соответствие

1. Содержание труда

2. Характер труда

а) тракторист пашет поле

б) писатель думает над сюжетом новой книги

в) участник законной забастовки отработывает пропущенные часы работы

- г) бригада рабочих улучшила качество продукции
- д) экономист по труду рассчитал среднюю зарплату
- е) предприниматель освоил новый рынок
- ж) специалист занят в цехе, где высокий уровень радиации
- з) рабочий IV разряда выполнил задание

11. Международная организация труда регулирует:

- а) правила техники безопасности
- б) организацию труда рабочих в мире
- в) социально-трудовые отношения в странах членах МОТ
- г) организацию труда и заработной платы в ООН

12. Важнейшей конвенцией МОТ, регулирующей уровень жизни в странах ее членах ...

- а) № 95
- б) № 117
- в) № 105
- г) № 133

13. К экономическим методам государственного регулирования доходов не относятся:

- а) установление МРОТ
- б) налоговая политика
- в) регулирование оплаты труда государственных служащих
- г) ослабление дифференциации заработной платы по отраслям экономики

14. Защита денежных доходов от инфляции осуществляется с помощью

- а) национальных проектов
- б) индексации доходов в зависимости от роста цен
- в) государственного регулирования таможенных платежей
- г) принятия государственного бюджета

15. Регулирование доходов системой налогообложения осуществляется с помощью (ответ не один)

- а) налога на имущество
- б) налога на прибыль
- в) налога на доходы физических лиц
- г) налога на наследование
- д) транспортного налога

16. Основу этических правил бизнеса и его социальной ответственности не определяют:

- а) гуманистические идеалы служения обществу
- б) уважение прав отдельной личности
- в) уважение культурных, национальных и этнических традиций
- г) забота об окружающей природе
- д) создание условий для увеличения занятости

Тестовые задания по разделу «Заработная плата»

1. Заработная плата это:

- а) часть валового национального продукта, выплачиваемая работнику за количество и качество его труда
- б) вознаграждение работника за улучшение показателей его трудовой деятельности
- в) стоимость человеческого капитала
- г) цена, выплачиваемая работнику за использование труда

2. Главным недостатком регионального регулирования заработной платы является то, что оно:

- а) не стимулирует увеличение рождаемости в районах Крайнего Севера
- б) не заинтересовывает работников в получении высокой зарплаты
- в) не отражает различий в стоимости жизни по территории страны
- г) не обеспечивает воспроизводство ресурсов для труда

3. Величина минимального размера оплаты труда:

- а) регулируется при помощи законодательства
- б) устанавливается на уровне предприятий и организаций
- в) определяется Государственной Думой
- г) рассчитывается на уровне прожиточного минимума

4. Экономическая функция минимальной заработной платы предусматривает:

- а) учет ее величины при уплате государственных пошлин
- б) определение штрафов за несоблюдение правил дорожного движения
- в) государственную гарантию минимального уровня доходов населения
- г) определение минимальных размеров пенсий и пособий

5. Установите соответствие. Повышения уровня реального содержания заработной платы обеспечивается:

1. В организациях финансируемых из соответствующих бюджетов
2. У других работодателей

- а) трудовым законодательством
- б) положениями об оплате труда
- в) нормативными правовыми актами
- г) региональными соглашениями
- д) коллективными договорами
- е) отраслевыми соглашениями

6. Изменение реальной заработной платы не зависит от:

- а) изменения номинальной заработной платы
- б) изменения цен на потребительские товары и услуги
- в) увеличения величины прожиточного минимума
- г) изменения курса доллара

7. Государственное регулирование заработной платы осуществляется следующими методами: (не один)

- а) установление средней заработной платы
- б) установление заработной платы работникам бюджетных организаций
- в) утверждение типовых положений о премировании
- г) установления минимального размера оплаты труда
- д) установление окладов работникам в районах с тяжелыми природно-

климатическими условиями

д) законодательное регулирование применения форм и систем заработной платы

8. Равновесная заработная плата устанавливается ...

- а) при монополии на рынке труда
- б) на конкурентном рынке труда
- в) на рынке потребительских товаров и услуг
- г) в системе социального партнерства

9. В рыночной экономике заработная плата регулируется: (ответ не один)

- а) конъюнктурой рынка товаров
- б) государством
- в) международными нормами и стандартами
- г) конъюнктурой рынка труда
- д) заключением соглашений по социальному партнерству
- е) законодательством об охране труда

10. Дифференциация заработной платы объясняется:

- а) несовершенной конкуренцией
- б) состоянием спроса и предложения на данную профессию
- в) значимостью и квалификацией профессии
- г) доходами организации
- д) экономическим развитием общества

11. Изменение реальной заработной платы:

- а) прямо пропорционально индексу потребительских цен
- б) обратно пропорционально росту номинальной заработной платы
- в) определяется процентным изменением потребительских цен
- г) зависит от изменения стоимости жизни

12. Различия в оплате труда и стоимости жизни по регионам страны компенсируют:

- а) нормы труда
- б) районные коэффициенты
- в) доплаты за условия труда
- г) квалификационные разряды

13. Организация оплаты труда не регулируется:

- а) трудовым законодательством
- б) соглашениями по социальному партнерству
- в) налоговым законодательством
- г) положениями об оплате труда

14. Заработная плата каждого работника не зависит от:

- а) его квалификации
- б) сложности выполняемой работы
- в) количеством и качеством затраченного труда
- г) ставки рефинансирования ЦБ

15. Установите правильную последовательность действий в организации заработной платы

- а) изучить премиальное положение
- б) рассчитать нормы трудовых затрат
- в) рассчитать величину премии
- г) протарифицировать рабочих и работы
- д) определить сдельную расценку
- е) определить объем работ
- ж) рассчитать сдельный заработок
- з) определить общий заработок с учетом премии

16. Тарифное нормирование заработной платы необходимо для:

- а) дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности
- б) правильного расчета норм трудовых затрат
- в) разработки положений о премировании
- г) дифференциации оплаты труда в зависимости от форм оплаты труда

Ситуационные задачи

Задача 1

Сохранение перегруженности рабочей силой большинства крупных и средних предприятий является важной особенностью российской модели рыночных реформ, отличающей ее, к примеру, от восточноевропейских стран.

Задача 2

Используя данные таблицы, определите коэффициент использования продолжительности рабочего дня K_{pd} , коэффициент использования числа дней работы K_d и коэффициент использования реального фонда рабочего времени

$K_{рф}$

№ п/п	Показатели	По плану	Фактически	Отклонения от плана	
				(+, -)	% (+, -)
1	2	3	4	5	6
1	Календарный фонд рабочего времени, дней	365	365	-	-
2	В том числе: праздничных дней	9	9	-	-
	выходных дней	103	103	-	-
3	Номинальный фонд, дней (стр. 1 – стр. 2)	253	253	-	-
4	Невыходы на работу, дней	35,2	47,45	+12,25	+34,8
5	В том числе: очередные и дополнительные отпуска	27	27,45	+0,45	+1,67
	отпуска по учебе	1,8	1,95	± 0,15	+8,3
	отпуска по беременности и родам	0,9	1,05	+0,15	+16,67
	невыходы	5,0	7,5	+2,5	+50

	по болезни				
	неявки, разрешенные законом	0,5	0,5	-	-
	неявки с разрешения администрации	-	1,5	+1,5	-
	прогулы	-	0,7	+0,7	-
6	Целодневные простои	-	6,8	+6,8	-
7	Явочный фонд, дней (стр. 3 – стр. 4 – стр. 6)	217,8	198,75	19,05	8,75
8	Средняя продолжительность рабочего дня (смены) номинальная, ч	7,98	7,98	-	-
9	Расчетный фонд рабочего времени, ч (стр. 3 · стр. 8)	2018,9	2018,9	-	-
10	Сокращение рабочего дня, ч, всего	0,15	0,72	+0,57	+380
11	В том числе: внутрисменные простои	-	0,5	+0,5	-
	сокращение рабочего дня в ночное время	0,1	0,15	+0,05	+50
12	Сверхурочные часы	-	-	-	-
13	Реальная продолжительность рабочего дня (смены), ч (стр. 8 – стр. 10 + стр. 12)	7,83	7,26	-0,57	-7,28
14	Реальный (эффективный) фонд рабочего времени одного рабочего, ч (стр. 7 · стр. 13)	1705,4	1442,9	-262,5	15,39

Задача 3

Бригаде слесарей установлены нормы времени на выработку агрегата 12 чел.-ч. В состав бригады должны входить: слесарь V разряда, два слесаря IV разряда и рабочий III разряда. Тарифные ставки за час работы слесарей:

V разряда — 6,37 руб.; IV — 5,68 руб.; III — 5,12 руб.

Рассчитайте заработную плату за выполнение этой работы.

Задача 4

По данным таблицы определите отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей (цифры условные).

Показатели	Отчет	План	Факт
Выпуск продукции, тыс. руб.	122 000	125 000	132 000
Среднегодовая численность производственного персонала,	30	30	28

чел.			
------	--	--	--

Выработка продукции (дохода) на 1 работника (рабочего) промышленно-производственного персонала (ППП) определяется по формуле

$$Выр = \frac{V}{\bar{ч}},$$

где $Выр$ – выработка продукции (дохода) на 1 работника (рабочего) ППП;

V – объем чистой продукции (дохода);

$\bar{ч}$ – среднесписочная численность работников (рабочих) ППП.

3. Тематика курсовых работ

Примерная тематика курсовых работ

1. Экономист по труду на предприятии и эффективность его работы.
2. Персонал предприятия и направления улучшения его использования.
3. Производительность труда и система ее показателей.
4. Производительность труда, факторы ее роста и эффективность работы малого предприятия.
5. Улучшение использования рабочего времени как резерв роста производительности труда (на примере ... предприятия).
6. Формирование доходов и заработной платы работников малого предприятия (на примере ... предприятия).
7. Механизм регулирования отношений по заработной плате в современной российской экономике.
8. Предприятие в механизме регулирования и организации заработной платы (на примере ... предприятия).
9. Тарифная система оплаты труда на предприятии и ее совершенствование.
10. Организация заработной платы на предприятии и ее совершенствование.
11. Применение на предприятии опыта зарубежных стран по совершенствованию тарифной системы оплаты труда (или - каких-либо иных систем оплаты труда).
12. Организация заработной платы на малом предприятии (на примере ... предприятия).
13. Повышение эффективности системы стимулирования персонала на ... предприятии.
14. Организация заработной платы в условиях бригадного труда (на примере ... предприятия).
15. Планирование потребности предприятия в персонале.
16. Планирование средств на заработную плату наемных работников (на примере ... предприятия).
17. Планирование затрат на персонал на предприятии.
18. Совершенствование разделения труда на предприятии» (Можно разделить по формам разделения труда: функциональное

- и профессионально - квалификационное).
19. Проектирование совмещения профессий и функций на предприятии (организации).
 20. Проектирование многостаночного обслуживания.
 21. Совершенствование бригадной организация труда.
 22. Совершенствование организации труда государственных служащих в бюджетных организациях, торговле и производстве.
 23. Проектирование организации труда рабочих по обслуживанию производства
 24. Проектирование рабочего места основных рабочих (или рабочих, занятых обслуживанием производства; или руководителей, специалистов и служащих).
 25. Совершенствование пространственной планировки рабочего места (фрезеровщика, ремонтника, экономиста и т.п.).
 26. Проектирование оснастки на рабочем месте (фрезеровщика, ремонтника, экономиста и т.п.).
 27. Разработка системы обслуживания рабочих мест.
 28. Совершенствование работы по внедрению типовых проектов организации рабочих мест.
 29. Использование результатов СОУТ для совершенствования их организации.
 30. Проектирование передовых приемов и методов труда.
 31. Разработка форм и методов распространения передового опыта.
 32. Проектирование работы по количественной оценке уровня условий труда.
 33. Пути улучшение условий труда на рабочем месте (участке, в организации).
 34. Разработка рациональных режимов труда и отдыха.
 35. Проектирование процессов труда по управлению коллективом.
 36. Разработка мероприятий по совершенствованию разделения и кооперации инженерно-управленческого труда.
 37. Совершенствование методов и средств выполнения управленческих операций.
 38. Проектирование рабочего времени руководителя (специалиста).
 39. Совершенствование работы по делегированию полномочий.
 40. Формирование системы управления организацией труда.
 41. Проектирование мероприятий по организации труда персонала.
 42. Проектирование работы по внедрению научной организации труда на предприятии.
 43. Использование результатов комплексной оценки уровня организации труда на предприятии.
 44. Проектирование работы по анализу и оценке организации труда на предприятии (в цехе).
 45. Формирование системы показателей для оценки эффективности мероприятий по научной организации труда.

Пояснение к тематике курсовых работ

Каждая тема разрабатывается на примере конкретного предприятия, поэтому вместо многоточия в названии темы конкретной курсовой работы указывается наименование предприятия (как объекта исследования).

Примерные планы курсовых работ и рекомендации по разработке некоторых вопросов темы

Тема *«Экономист по труду на ... предприятии и эффективность его работы»*

Введение.

1. Теоретические аспекты профессиональной деятельности специалистов по экономике труда:
 - 1.1. Объективная необходимость профессиональной деятельности и подготовки специалистов по экономике труда.
 - 1.2. Требования к специалистам по экономике труда¹.
 - 1.3. Организация и технология работы экономиста по труду.
 - 1.4. Критерий для оценки эффективности работы экономиста по труду на предприятии.
2. Анализ профессиональной деятельности специалистов по экономике труда на ... предприятии:
 - 2.1 Характеристика предприятия, анализ и оценка основных экономических показателей его деятельности.
 - 2.2 Объекты профессиональной деятельности и анализ обеспеченности предприятия специалистами по экономике труда.
 - 2.3 Анализ функциональных обязанностей, профессионально-квалификационного уровня, организации труда и заработной платы экономистов по труду.
 - 2.4 Анализ и оценка эффективности для предприятия деятельности специалистов по экономике труда.
 - 2.5 Выводы из анализа.
3. Предложения по повышению эффективности работы специалистов по экономике труда на ... предприятии²:
 - 3.1 Введение аттестации специалистов и совершенствование организации их заработной платы.
 - 3.2 Улучшение условий и безопасности труда.
 - 3.3 Повышение квалификации и планирование карьерного роста.

Заключение.

Рекомендации по разработке вопросов темы

1. При рассмотрении данного вопроса см. квалификационные характеристики должности «Экономист по труду» из «Квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», разработанного Институтом труда Минтруда России (см. приложение к данной теме курсовой работы).

2. Представленные в разделе 3 предложения следует рассматривать как примерные.

Приложение к теме «Экономист по труду на ... предприятии и эффективность его работы»

Тема *«Персонал предприятия и направления улучшения его использования» (на примере ... предприятия)*

Введение.

1. Персонал как основной актив и источник экономического роста предприятия:

1.1. Толкование понятия «персонал», признаки и системы классификации персонала: отечественный и зарубежный подходы.

1.2. Состав и структура персонала предприятия.

1.3. Показатели движения и использования персонала.

1.4. Основные принципы и направления рационального использования персонала.

2. Анализ резервов улучшения использования персонала на ... предприятии:

2.1. Характеристика предприятия, анализ и оценка основных экономических показателей его деятельности.

2.2. Анализ классификации, состава и структуры персонала.

2.3. Анализ показателей движения и использования персонала.

2.4. Выводы из анализа.

3. Предложения по улучшению использования персонала на ... предприятии:

3.1. Перечень и содержание предложений.

3.2. Обоснование и расчет эффективности предложений.

Заключение.

Рекомендации по разработке вопросов темы

1. В «Оглавлении» конкретной курсовой работы разбивка раздела 3 на подразделы может и отсутствовать, но по тексту раздела указанные в п. 3.1 и 3.2 вопросы должны быть раскрыты. Это требование относится ко всем темам курсовых работ по дисциплине «Экономика труда».

Тема *«Производительность труда и система ее показателей» (на примере ... предприятия)*

Введение.

1. Производительность труда как важнейший показатель эффективности производства и труда:

1.1. Толкование понятий «производительность труда» и «производительность»: отечественные и зарубежные подходы.

1.2. Значение, источники и виды проявления роста производительности труда в масштабе страны, предприятия, отдельного работника.

1.3. Методы (способы) измерения и системы показателей производительности и производительности труда по уровням управления: отечественная и зарубежная практика.

2. Анализ методов измерения, системы показателей и уровня производительности труда на предприятии:

2.1. Характеристика предприятия, анализ и оценка основных экономических показателей его деятельности.

2.2. Анализ методов измерения производительности труда.

2.3. Анализ системы показателей производительности труда.

2.4. Анализ уровня производительности труда (в динамике) по предприятию и его структурным подразделениям.

2.5. Выводы из анализа (в тезисном варианте по каждому подразделу и в целом по второму разделу).

3. Предложения по повышению производительности труда и совершенствованию системы ее показателей на предприятии.

Заключение.

Критерии оценки изложены в шкале оценки защиты курсовой работы.

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций при проведении экзамена

Не позднее одного месяца до проведения промежуточной аттестации для подготовки к экзамену студентам выдается список вопросов, выносимых на экзамен. Разрабатываемые экзаменационные материалы должны отражать весь объем проверяемых теоретических знаний и практических умений в соответствии с ФГОС и программой дисциплины. Разрабатываемые теоретические вопросы, практические задания и профессиональные задачи должны иметь преимущественно комплексный (интегрированный) характер и быть равноценными по сложности и трудоемкости.

В каждом билете содержится, как правило, по три вопроса: два теоретических и практическое задание. Для ответа на билеты студентам предоставляется возможность подготовки в течение не менее 30 минут. Для ответа на вопросы билета каждому студенту предоставляется время для выступления, после чего экзаменатор задает студенту дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете.

В ходе экзамена подлежат оценке:

- знание студентом учебного материала дисциплины;
- умение выделять существенные положения предмета;
- умение формулировать конкретные положения предмета;
- умение применять теоретические знания для анализа конкретных экономических ситуаций и решения прикладных проблем;
- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной. Количество баллов определяется знаниями умениями, навыками, продемонстрированными ответом на экзамене, при этом учитываются учебными достижениями в семестровый период.

Результаты аттестации заносятся в экзаменационно-зачетную ведомость и зачетную книжку студента.

Форма экзаменационного билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Экзаменационный билет

КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

Утверждено зав. кафедрой

«___» _____ 20__ г.

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Дисциплина: Экономика труда

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Понятие о труде. Вещественные средства и факторы труда.
2. Основные методы начисления и распределения бригадного заработка.
3. Ситуационная задача

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется студенту, если полно раскрыто содержание материала; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; продемонстрировано системное и глубокое знание

программного материала; точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию и освоение компетенций соответствует высокому уровню.

оценка «хорошо» выставляется студенту, если вопросы излагаются систематизировано и последовательно; продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; продемонстрировано усвоение основной литературы., но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. Освоение компетенций соответствует базовому уровню

оценка «удовлетворительно» выставляется студенту – если неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; продемонстрировано усвоение основной литературы. Освоение компетенций соответствует минимальному уровню.

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту если не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов, не сформированы компетенции, умения и навыки, отказ от ответа или отсутствие ответа. Не освоены уровни компетенций