

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС

Экономический факультет
Кафедра экономики и финансов

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры экономики и финансов
Протокол от «2» сентября 2019 г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.9 ЭКОНОМИКА ТРУДА

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.04.08 Финансы и кредит (уровень магистратура)

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Финансовый менеджмент

направленность (профиль/специализация)

Экономист

квалификация

очная

форма(ы) обучения

Год набора - 2020

Волгоград 2020 г.

Автор(ы)-составитель(и):

канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики и финансов

Тимачева Е.В.

Заведующий кафедрой экономики и финансов, к.э.н., доцент

Брехова Ю.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля).....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине (модулю).....	15
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)..	31
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	35
6.1. Основная литература	35
6.2. Дополнительная литература	35
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	35
6.4. Нормативные правовые документы	35
6.5. Интернет-ресурсы	36
6.6. Иные источники.....	36
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	37

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.9 «Экономика труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	способность разработать и обосновать финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность коммерческих и некоммерческих организаций различных организационно-правовых форм, включая финансово-кредитные, органов государственной власти и местного самоуправления и методики их расчета	ПК-3.3.2	Способность осуществлять подготовку необходимых аналитических данных, разрабатывать методики, обосновывать проведение расчетов финансово-экономических и трудовых показателей деятельности экономического субъекта.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Формирование трудовых функций, связанных со способностью разрабатывать и обосновывать финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность коммерческих и некоммерческих организаций различных организационно-правовых форм, включая финансово-кредитные, органов государственной власти и местного самоуправления и методики их расчета «Научно-методологическая деятельность в статистике» Профессионального стандарта «Статистик» (Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 N 605н)	ПК-3.3.2	Подготавливает необходимые аналитические данные, разрабатывает методики, обосновывает проведение расчетов финансово-экономических и трудовых показателей деятельности экономического субъекта

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.ОД.9 «Экономика труда» принадлежит к блоку «Вариативная часть» обязательные дисциплины учебного плана. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 3 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономики, социологии, юриспруденции, а также на приобретенных ранее умениях и навыках в сфере экономической теории, менеджмента и финансов.

Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для расширения теоретических представлений о рынке труда, различных аспектах трудовой деятельности предприятия, характере и содержании труда, условиях труда, формах трудовых отношений для разработки методики и обоснования расчета трудовых показателей

Учебная дисциплина Б1.В.ОД.9 «Экономика труда» реализуется после изучения: Б1.Б.1 Методология научного исследования, Б1.В.ОД.3 Экономика общественного сектора, Б1.В.ДВ.2.1 Основы современного менеджмента.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 28 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 44 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ*	КСР		
Тема 1	Теоретические основы современной экономики труда	8	1	-	2		5	О, Р
Тема 2	Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	8	1	-	2		5	О, Р
Тема 3	Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда	12	1		4		7	О, Р, СЗ
Тема 4	Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда	10	-	-	4		6	О, Р
Тема 5	Анализ и планирование трудовой деятельности	10	-	-	4		6	О, Р
Тема 6	Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика организации	8	1	-	2		5	О, Р
Тема 7	Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей	8	1	-	2		5	О, Р
Тема 8	Международное регулирование социально-трудовых отношений	8	1	-	2		5	О, Т
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		72	6		22		44	2 ЗЕ

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), ситуационная задача (СЗ), разбор ситуаций (РС).

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), ситуационная задача (СЗ), разбор ситуаций (РС).

Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы современной экономики труда

Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии. Специфика экономического и социологического подхода к изучению труда.

Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда: от первых представлений до А.Смита; трудовая теория стоимости Д.Рикардо — К.Маркс; теория факторов производства (Ж.Б.Сэй, маржиналисты, неоклассики); неоклассический синтез.

Формирование школы "научной организации труда" Ф.Тейлора; вклад в развитие идей организации труда и управления Г.Ганта, Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, Л.Гилбрет, А.Файоля, Г.Форда. Школа человеческих отношений - Э.Мэйо, М.П.Фоллетт; их вклад в развитие социологии труда. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых: П.М.Керженцева, А.К.Гастева, П.М.Есманского, Н.А.Витке и др.

Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда.

Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда. Труд и трудовая деятельность. Формы проявления труда. Классификация и соотношение видов труда.

Труд как основная жизненная потребность человека. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду. Труд как потребность в самовыражении и самореализации. Обогащение социально-экономического содержания труда, его основные направления.

Труд как предмет государственной политики. Основные направления государственной политики в области труда.

Тема 2. Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Понятие и особенности рынка труда. Структура рынка труда. Виды и модели (французская, шведская, американская и японская) рынка труда. Особенности российского рынка труда.

Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Субъекты социально-трудовых отношений: индивидуум, группа индивидуумов. Уровни социально-трудовых отношений: индивидуальный, групповой, отраслевой, организации, рабочего места и т.д.

Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека. Структуризация предметов социально-трудовых отношений: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд. Спрос и предложение рабочей силы.

Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений: принципы солидарности и субсидиарности, принцип "господство - подчинение". Основные типы социально-трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство.

Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации.

Социально-экономическая сущность занятости населения. Сущность, причины и виды безработицы. Государственная политика в области сокращения безработицы.

Тема 3. Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда

Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики и состав трудовых ресурсов. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами. Человеческий фактор производства; показатели, его характеризующие. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала

организации, его состав. Формирование и использование трудового потенциала организации.

Базовая классификация персонала по категориям. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непроизводственный персонал, административный персонал. Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др.

Основные характеристики и необходимость разработки кадровой политики в организации. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике. Основопологающие принципы и элементы кадровой политики организации. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.

Экономическая сущность организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда; организация оплаты и стимулирование труда.

Научный подход к организации труда. Место организации труда в системе организации производства. Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Критерии и показатели социально-экономической эффективности научной организации труда (НОТ).

Способы определения потребной численности работников предприятия по категориям персонала. Показатели движения рабочей силы, текучесть кадров. Эффективность использования трудовых ресурсов. Понятие и способы расчета производительности труда. Организация труда на предприятии. Нормирование труда на предприятии. Способы определения потребной численности работников предприятия по категориям персонала. Системы и формы оплаты труда на предприятии. Номинальная и реальная заработная плата. Тарифная и бестарифные системы оплаты труда. Повременная система оплаты труда и ее разновидности. Сдельная система оплаты труда и ее разновидности. Структура заработной платы. Порядок начисления доплат и надбавок к заработной плате.

Тема 4. Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда

Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений. Значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности. Система норм и нормативов труда. Уровни и классификация норм и нормативов.

Виды норм труда и затрат труда. Нормы результатов труда. Область применения основных видов норм труда. Виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.

Структура затрат рабочего времени. Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. Структура нормы времени. Норма штучно-калькуляционного времени.

Исследование затрат рабочего времени. Методы исследования: хронометраж, фотография рабочего времени (ФРВ), фотохронометраж. Виды ФРВ.

Методы и технические средства проведения ФРВ. Основные этапы наблюдения.

Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. Критерий оптимальности варианта норм труда. Методы нормирования: аналитический и суммарный. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов. Пересмотр норм труда и оценка их качества.

Условия, охрана и безопасность труда. Классификация условий труда. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда.

Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда. Интегральная оценка условий труда. Методы оценки.

Цели и основные направления улучшения условий труда. Управление безопасностью труда в организации. Охрана труда и техника безопасности. Борьба с производственным травматизмом и его последствиями. Причины возникновения несчастных случаев и их предотвращение. Мероприятия техники безопасности. Обучения правилам техники безопасности. Управление охраной здоровья персонала в организации. Характер, симптомы, факторы и источники стрессовых ситуаций на работе. Методы нейтрализации стрессов. Военизированная охрана организации и должностных лиц.

Экономическая безопасность труда. Интеллектуальная собственность. Охрана авторских прав. Коммерческая тайна. Защита материальных и финансовых средств, информационных ресурсов. Требования и принципы построения системы экономической безопасности организации.

Понятие "режим труда и отдыха". Целесообразные режимы труда и отдыха: сменный, суточный, недельный, месячный. Особенности построения режимов труда и отдыха. Динамика работоспособности человека в течение смены и ее учет при построении режимов труда и отдыха.

Пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха, понятие рабочего динамического стереотипа (РДС). Методы повышения работоспособности в период вработываемости и развивающегося утомления; факторы, ускоряющие вхождение в работу, предупреждающие утомление.

Дисциплина труда. Состояние дисциплины труда и показатели текучести кадров и абсентеизма. Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом. Методы укрепления дисциплины труда: административные, правовые, организационные, экономические материальные, моральные.

Тема 5. Анализ и планирование трудовой деятельности

Сущность и принципы анализа трудовой деятельности. Единство функционального и системного подхода при проведении анализа. Виды анализа. Функциональный анализ. Стоимостной анализ. Трудовой анализ. Трудозатратный анализ. Опыт проведения ФСА трудовой деятельности персонала различных организаций. Необходимость ФСА при совершенствовании трудовых процессов.

Этапы и стадии проведения ФСА. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала. Особенности проведения ФСА различных категорий работников.

Трудовые показатели, факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей.

Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда.

Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию. Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров.

Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.

Анализ производительности труда. Показатели среднедневной и среднечасовой выработки одного рабочего. Анализ выполнения норм выработки.

Анализ заработной платы. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы, в т. ч. выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда. Показатель средней заработной платы. Анализ средств, направленных на потребление.

Показатели плана по труду организации. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников. Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников, повышение их культурного уровня, степень сплоченности трудового коллектива и уровень социально-психологического климата. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения. Показатели использования персонала.

Тема 6. Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика организации

Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем. Их роль в трудовом процессе, функции, структура, механизм функционирования, место в системе управления.

Классификация организаций по степени формализации отношений. Характеристика свойств организации как социальной системы. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.

Формирование коллективов организации. Понятия "руководитель", "администрация", "коллектив"; взаимодействие между ними. Стили руководства: авторитарный (директивный), демократический и либеральный (попустительствующий); области их использования. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации. Теория управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.

Социальные отношения в коллективе. Типы социальных отношений между сотрудниками. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров. Социологическая служба организации: задачи, функции, оргструктура, эффективность.

Сущность теории поведения личности, теории лидерства. Социальное поведение личности и его модификации. Дифференциация направлений трудового поведения в зависимости от профессиональной роли личности. Классификация форм трудового поведения.

Образование социальных групп, их цели и сущность. Классификация групп: по признаку принадлежности к ним индивида, по характеру взаимоотношений между членами. Распределение ролей в группе. Социализация личности. Эффективность группы.

Социальная политика организации: понятие, принципы, функции. Механизм социальной политики организации. Роль профсоюзов в формировании социальной политики организации. Основные направления современной социальной политики организации. Социальное планирование как инструмент реализации социальной политики организации.

Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения. Права и обязанности администрации и персонала, Политика регулирования взаимоотношений работников, работодателей профсоюзов.

Тема 7. Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей

Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере. Основные аспекты аудита с трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. Основные этапы аудита, их цели и содержание.

Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.

Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере. Специфика объекта социального аудита. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит. Оценка эффективности аудиторской проверки.

Анализ трудовых показателей. Издержки на рабочую силу и их характеристика. Классификация затрат организации на рабочую силу. Основные классификационные признаки: фазы процесса воспроизводства рабочей силы; уровень оценки затрат; целевое назначение затрат; источники финансирования; характер затрат; время возмещения; обязательность затрат; целесообразность сокращения затрат.

Структура затрат на персонал. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства. Затраты на профессиональное обучение работников.

Окупаемость затрат на персонал. Факторы, влияющие на быстроту окупаемости: рациональность использования трудового потенциала, срок работы человека в организации. Методологические особенности проведения анализа окупаемости вложенных средств. Планирование затрат на персонал. Управление затратами на персонал с точки зрения производительности труда.

Оценка эффективности и производительности труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда.

Влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства. Основные показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Сущность производительности труда, методы ее измерения: натуральный, трудовой, стоимостной. Понятие и структура трудоемкости. Нормативная, плановая, фактическая трудоемкость.

Факторы, влияющие на уровень производительности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда. Программы управления производительностью труда, их основные направления на государственном, региональном (отраслевом) уровнях, в организации.

Измерение результативности труда работников. Критерии оценки управленческого труда. Прямые и косвенные показатели результативности труда. Факторы результативности труда, их оценка на основе балльного метода.

Основные методы оценки результативности труда управленческих работников: управление по целям, метод шкалы графического рейтинга, вынужденный выбор, описательный метод, метод оценки по решающей ситуации, метод анкет и др.

Тема 8. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. Создание и развитие МОТ. Структура МОТ. Участие России в МОТ. Методы работы в МОТ. Направление регулирования МОТ социально-трудовых отношений. Занятость и безработица, профессиональная подготовка и переподготовка кадров, права и обязанности работников. Условия безопасности и гигиена труда, производственная окружающая среда, заработная плата. Отдельные категории трудящихся: женщины, молодежь, трудящиеся-мигранты, работники интеллектуального труда. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ОД.9 «Экономика труда» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1.	Теоретические основы современной экономики труда	<p>Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии.</p> <p>Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда.</p> <p>Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда.</p> <p>Социально-экономическая сущность труда.</p> <p>Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала.</p> <p>Труд как основная жизненная потребность человека и предмет государственной политики.</p>	О, Р
2.	Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	<p>Понятие и особенности рынка труда. Система социально-трудовых отношений, ее структура.</p> <p>Структура, виды и модели рынка труда.</p> <p>Особенности российского рынка труда.</p> <p>Система регулирования социально-трудовых отношений в России.</p> <p>Социально-экономическая сущность занятости населения.</p> <p>Сущность, причины и виды безработицы.</p> <p>Государственная политика в области сокращения безработицы.</p>	О, Р
3.	Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда	<p>Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория.</p> <p>Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами</p> <p>Формирование и использование трудового потенциала организации.</p> <p>Основные направления, принципы и элементы кадровой политики организации.</p> <p>Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.</p> <p>Научный подход к организации труда.</p> <p>Место организации труда в системе организации производства.</p> <p>Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.</p> <p>Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации.</p> <p>Способы определения потребной численности работников предприятия по категориям персонала.</p> <p>Системы и формы оплаты труда на предприятии.</p> <p>Структура заработной платы. Порядок начисления доплат и надбавок к заработной плате.</p>	О, Р, СЗ
4.	Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда	<p>Система норм и нормативов труда.</p> <p>Область применения основных видов норм труда.</p> <p>Структура затрат рабочего времени.</p> <p>Методы исследования затрат рабочего времени.</p> <p>Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов.</p> <p>Пересмотр норм труда и оценка их качества.</p> <p>Цели и основные направления улучшения условий труда.</p> <p>Управление безопасностью труда в организации.</p> <p>Охрана труда и техника безопасности.</p>	О, Р

		Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом. Методы укрепления дисциплины труда.	
5.	Анализ и планирование трудовой деятельности	Сущность и принципы анализа трудовой деятельности. Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала. Трудовые показатели, факторы, их определяющие. Методика анализа трудовых показателей. Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала. Анализ производительности труда. Анализ заработной платы. Текучесть кадров.	<i>O, P</i>
6	Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика организации	Характеристика свойств организации как социальной системы. Стили руководства. Теории управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации. Социальные отношения в коллективе: сущность, направленность. Социологическая служба организации: задачи, функции, организационная структура, эффективность. Сущность теории поведения личности, теории лидерства. Социальное поведение личности и его модификации. Классификация форм трудового поведения. Образование социальных групп, их цели, сущность и распределение в них ролей. Социализация личности. Эффективность группы. Социальная политика организации: понятие, принципы, функции. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.	<i>O, P</i>
7	Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей	Сущность, цели и основные аспекты аудита в трудовой сфере. Цели и содержание этапов аудита. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит. Оценка эффективности аудиторской проверки. Окупаемость затрат на персонал. Планирование затрат на персонал. Управление затратами на персонал с точки зрения производительности труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда. Основные показатели производительности труда. Резервы роста производительности и эффективности труда. Основные методы оценки результативности труда управленческих работников.	<i>O, P</i>
8	Международное регулирование	Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.	<i>O, T</i>

	социально-трудовых отношений	<p>Направление регулирования МОТ социально-трудовых отношений.</p> <p>Занятость и безработица, профессиональная подготовка и переподготовка кадров, права и обязанности работников.</p> <p>Условия безопасности и гигиена труда, производственная окружающая среда, заработная плата. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.</p>	
--	------------------------------	---	--

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.9 «Экономика труда» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тема 1	Теоретические основы современной экономики труда	Устный опрос, проверка реферата
Тема 2	Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	Устный опрос, проверка реферата
Тема 3	Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда	Устный опрос, проверка реферата, групповое решение ситуационной задачи
Тема 4	Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда	Устный опрос, проверка реферата
Тема 5	Анализ и планирование трудовой деятельности	Устный опрос, проверка реферата
Тема 6	Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика организации	Устный опрос, проверка реферата
Тема 7	Аудит в социально-трудовой сфере. Анализ трудовых показателей	Устный опрос, проверка реферата
Тема 8	Международное регулирование социально-трудовых отношений	Устный опрос, письменный тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета методом устного опроса по перечню примерных вопросов из п.4.3.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные рабочей программой, и знакомится с рекомендованной основной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информация, полученная в результате самостоятельной работы, и практические навыки, освоенные при решении задач в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы по теме 1. Теоретические основы современной экономики труда

Вопросы устного опроса:

1. Перечислите основные этапы развития научных знаний в области экономики труда?
2. Взаимосвязь экономики труда с другими науками.
3. Основные положения школы человеческих отношений?
4. В чем состоит социально-экономическая сущность труда?
5. Перечислите элементы процесса труда.
6. Какие существуют формы проявления труда?
7. В чем состоит характер и содержание труда?
8. Что представляют собой средства и способы труда?
9. Чем характеризуются условия труда?

10. В чем заключается содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду?

Темы рефератов:

1. Специфика экономического и социологического подхода к изучению труда.
2. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда: от первых представлений до А.Смита;
3. Трудовая теория стоимости Д.Рикардо — К. Маркс;
4. Теория факторов производства (Ж.Б.Сэй, маржиналисты, неоклассики);
5. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых.
6. Труд - как процесс создания материальных и культурных благ и как процесс формирования и развития самого человека.
7. Труд как потребность в самовыражении и самореализации.
8. Производственное взаимодействие работников друг с другом.
9. Основные направления государственной политики в области труда.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Рынок труда. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Вопросы устного опроса:

1. Что представляет собой система социально-трудовых отношений, какова ее структура?
2. Какие выделяют принципы формирования социально-трудовых отношений?
3. Какие существуют типы социально-трудовых отношений?
4. Назовите составляющие структуры рынка труда.
5. Какие существуют виды и модели рынка труда, в чем они состоят?
6. Особенности российского рынка труда.
7. В чем состоит видимая и невидимая недозанятость, эффективная и рациональная занятость.
8. Перечислите социальные последствия безработицы.

Темы рефератов:

1. Рынок труда как составная часть рыночной экономики: проблемы становления, современное состояние и перспективы развития.
2. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.
3. Социально-трудовые отношения занятости.
4. Социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда.
5. Социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.
6. Система регулирования социально-трудовых отношений в России.
7. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки.
8. Безработица: сущность, причины, виды, размеры, социальные последствия.
9. Конвенции и Рекомендации МОТ, регулирующие статус безработного.
10. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в развитых странах с рыночной экономикой.
11. Государственные социальные гарантии высвобождаемым работникам и безработным.
12. Государственная политика в области сокращения безработицы.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Трудовые ресурсы предприятия, организация и оплата труда

Вопросы устного опроса:

1. Какие выделяют основные характеристики трудовых ресурсов?
2. Классификация персонала организации по категориям работников.
3. Понятие и составляющие трудового потенциала работника.
4. Какие существуют сходства и различия в трудовом потенциале предприятия и общества?
5. В чем состоит содержание организации труда на предприятии?
6. Что представляет собой научный подход к организации труда?
7. Какие существуют принципы научной организации труда?
8. Какие существуют основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки?
9. Какие выделяют принципы и этапы формирования кадровой политики организации?
10. Какие выделяют элементы кадровой политики организации?
11. Трудовой потенциал и способы его измерения?
12. Какие существуют принципы и методы управления персоналом?

Темы рефератов:

1. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами.
2. Роль Международной организации труда в регулировании социально-трудовых отношений.
3. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике.
4. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.
5. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.
6. Условия труда, обеспечивающие возможность осуществления трудовых процессов.
7. Оценка социально-экономической эффективности организации труда и мероприятий по ее совершенствованию.
8. Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.
9. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации.

Ситуационные задачи:

1. Определите действительный годовой фонд времени одного работника если известно:

- количество дней в году – 365;
- количество выходных и праздничных дней в году – 115;
- количество предпраздничных дней в году – 7;
- плановые невыходы на работу – 10%.

Разбор конкретной ситуации

$$K_{пн} = \left(1 - \frac{\%пн}{100}\right) = \left(1 - \frac{10}{100}\right) = 0,9$$

где: $K_{пн}$ – коэффициент плановых невыходов на работу;

$\%пн$ – процент плановых невыходов на работу.

$$F_{\partial} = ((365 - D_1) * 8 - D_2 * 1) * K_{пн} = ((365 - 115) * 8 - 7 * 1) * 0,9 = 1793,7 \text{ часа}$$

где: D_1 – количество выходных и праздничных дней в году;

D_2 – количество предпраздничных дней в году.

2. Определите потребность предприятия в основных рабочих если известно:
- предприятие изготавливает одно изделие с общим годовым объемом выпуска – 720 тыс. деталей.

- время производства одного изделия – 6,26 минуты;
- действительный годовой фонд времени одного работника – 1793,7 часа;
- коэффициент выполнения норм выработки – 1,15.

Разбор конкретной ситуации

$$Чосн.раб. = \frac{Tшт * Ng}{Fd * 60 * Kn} = \frac{6,26 мин. * 720000 дет.}{1793,7 часа * 60 мин. * 1,15} = 36,42 = 37 рабочих$$

где: Тшт – время производства одного изделия, мин.;

Ng – годовая программа выпуска изделий;

Fд – действительный годовой фонд времени одного работника, час;

Kn – коэффициент выполнения норм выработки.

3. Определите потребность предприятия во вспомогательных рабочих если известно:

- количество находящегося в цехах предприятия оборудования – 72 ед.
- коэффициент сменности работы оборудования – 2;
- норма обслуживания оборудования одним работником – 8 ед.;
- коэффициент плановых невыходов на работу – 0,9.

Разбор конкретной ситуации

$$Чвспом.раб. = \frac{Спр * Ксм}{Ноб * Кпн} = \frac{72 ед. * 2 смены}{8 ед. * 0,9} = 20 рабочих.$$

где: Спр - количество находящегося в цехах предприятия оборудования;

Ксм - коэффициент сменности работы оборудования;

Ноб - норма обслуживания оборудования одним работником;

Кпн - коэффициент плановых невыходов на работу.

4. Объем произведенной предприятием продукции за период составил 80 тыс. единиц продукции или 600 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за данный период составила 300 человек, которые за период отработали – 540 тыс. чел.-час. По условиям задачи определить трудоемкость производства продукции и среднегодовую выработку на одного работника.

Разбор конкретной ситуации

Трудоемкость продукции (Те) определяется делением затрат труда на объем работ (продукции).

Те = 540000 / 80000 = 6,75 чел.-час. на одно изделие.

Среднегодовая выработка на одного работника (Вср-г на 1 раб-ка) = ВП/Чср = 600 млн. руб. / 300 чел. = 2 млн. руб.

где ВП – годовой объем выпуска готовой продукции, руб.;

Чср – среднесписочная численность, чел.

5. Рассчитать заработную плату специалиста по окладно-премиальной системе оплаты труда за апрель месяц, если его оклад составляет 20 тыс.руб. Премия 15%. Работником фактически было отработано 17 дней из 22 рабочих дней в апреле месяце.

Разбор конкретной ситуации

$$ЗПокл-прем = \frac{Оклад}{Др} * Дф * (1 + \frac{\%П}{100}) = \frac{20000 руб.}{22} * 17 * (1 + \frac{15}{100}) = 17772,7 руб.$$

где: Др – количество рабочих дней в отчетном периоде;

Дф – количество фактически отработанных дней;

%П – процент премии.

6. Рассчитать заработную плату рабочих при повременно-премиальной системе оплаты труда, если рабочий 4 разряда отработал 168 часов. Премия 25%. Тарифная ставка рабочего 4 разряда 60 руб. в час.

Разбор конкретной ситуации

$$ЗП_{повр-прем} = ЧТС * Чф * (1 + \frac{\%П}{100}) = 60 \text{руб.} * 168 \text{часов} * (1 + \frac{25}{100}) = 12600 \text{руб.}$$

где: ЧТС – часовая тарифная ставка;

Чф – количество фактически отработанных часов.

7. Рассчитать заработную плату рабочего-наладчика 5 разряда, тарифная ставка которого 65 руб. при косвенно-сдельной форме оплаты труда, который обслуживает 11 станков. Часовая норма выработки станочника с каждого станка 14 деталей. В течение месяца на всех станках было выработано 22700 деталей.

Разбор конкретной ситуации

$$Р_{кос} = \frac{ЧТС}{С * N_{в}} = \frac{65 \text{руб}}{11 * 14} = 0,422 \text{руб.}$$

где: С – количество обслуживаемых станков;

N_в – норма выработки каждого станочника с каждого станка.

$$ЗП_{косв.} = Р_{кос} * N_{ф} = 0,422 \text{руб.} * 22700 \text{дет.} = 9579,4 \text{руб.}$$

где: Р_{кос} – расценка косвенная;

N_ф – количество выработанной продукции.

8. Рассчитать заработную плату при сдельно-прогрессивной форме оплаты труда, если рабочий в данном месяце изготовил 280 деталей при норме 250 шт. Сдельная расценка на изделие 54 руб. За выработку продукции сверх установленной нормы расценка увеличивается на 15%.

Разбор конкретной ситуации

$$ЗП_{сд.-прм.} = P_{сдн.} * B_{н} + (B_{ф} - B_{н}) * P_{пр} = 54 \text{руб.} * 250 \text{дет.} + (280 \text{дет.} - 250 \text{дет.}) * 54 \text{руб.} * 1,15 = 15363 \text{руб.}$$

где: P_{сдн.} – сдельная расценка по норме;

B_н – выработка продукции по норме;

B_ф – фактическая выработка продукции;

P_{пр} – прогрессивная (увеличенная) сдельная расценка.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Нормирование труда. Условия, охрана и безопасность труда

Вопросы устного опроса:

1. Что представляет собой производственная операция, каковы ее элементы?
2. Что в себя включает рабочее время?
3. Что представляют собой затраты рабочего времени, каковы методы их изучения?
4. Что представляет собой система норм и нормативов труда?
5. Какие существуют методы нормирования труда?
6. Какие выделяют уровни норм и нормативов?
7. Какие существуют виды норм труда?
8. Какие существуют виды нормативов по труду?
9. Какова структура затрат рабочего времени?
10. Что представляют собой нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени?

11. Какие существуют методы исследования затрат рабочего времени?
12. Что представляют собой аналитический и суммарный методы нормирования?

Темы рефератов:

1. Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений.
2. Методы и технические средства проведения фотографии рабочего времени.
3. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов.
4. Основные направления сокращения потерь рабочего времени.
5. Пересмотр норм труда и оценка их качества.
6. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда.
7. Психологические и физиологические границы факторов производственной среды.
8. Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда.
9. Интегральная оценка условий труда.
10. Цели и основные направления улучшения условий труда.
11. Управление безопасностью труда в организации.
12. Охрана труда и техника безопасности.
13. Требования и принципы построения системы экономической безопасности организации.
14. Понятие и особенности построения режимов труда и отдыха.
15. Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Анализ и планирование трудовой деятельности

Вопросы устного опроса:

1. Трудовые показатели, факторы, их определяющие.
2. Какие существуют задачи анализа трудовых показателей организации?
3. Задачи, направления и ориентация планового процесса на рыночные нужды.
4. Какие основные социальные индикаторы, используются в планировании труда на предприятии?
5. Значение и место трудовых показателей в "Бизнес-плане" предприятия.
6. Как осуществляется планирование численности персонала?
7. Как осуществляется планирование использования рабочего времени?
8. Как производится расчет планового баланса рабочего времени?
9. Как осуществляется определение величины фонда оплаты труда в целом по предприятию, по его структурным подразделениям, по категориям персонала?
10. Назовите основные показатели рабочего времени.
11. Назовите основные показатели, применяемые для оценки эффективности использования труда.
12. Как осуществляется расчет показателей выработки и трудоемкости?
13. Как осуществляется расчет показателя производительности труда?
14. Какие факторы влияют на величину социальных выплат и льгот, а также дивидендов по акциям работникам предприятия?

Темы рефератов:

1. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА) трудовой деятельности.
2. Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА.
3. Содержание и особенности функционального анализа трудовой деятельности.

4. Содержание и особенности стоимостного анализа трудовой деятельности.
5. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала.
6. Особенности проведения ФСА различных категорий работников.
7. Анализ обеспеченности предприятия кадрами.
8. Система трудовых показателей на предприятии и их взаимосвязь.
9. Информационная база и основные этапы проведения анализа трудовых показателей.
10. Методика анализа трудовых показателей.
11. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Социология организации и социальное поведение личности. Социальная политика организации

Вопросы устного опроса:

1. В чем состоит сущность теории поведения личности?
2. Что представляют собой теории лидерства?
3. В чем состоит социальное поведение личности, какие существуют его модификации?
4. В чем состоит содержание, структура и функции трудового поведения?
5. Дайте понятие социально-психологического климата коллектива.
6. Что представляет собой мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
7. Назовите элементы процесса мотивации.
8. Какие вы знаете основные категории социологии труда?
9. Как осуществляется мотивация трудового поведения?
10. Как происходит формирование коллектива организации?
11. Что представляют собой следующие стили руководства: авторитарный (директивный), демократический и либеральный (попустительствующий)?
12. Что представляют собой методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации?

Темы рефератов:

1. Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем.
2. Характеристика свойств организации как социальной системы.
3. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.
4. Теория управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.
5. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров.
6. Социологическая служба организации: задачи, функции, орг.структура, эффективность.
7. Значение социологии труда в решении экономических и социальных проблем, стоящих перед обществом в условиях развития рыночных отношений.
8. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
9. Трудовые конфликты: модели, анализ, разрешение.
10. Трудовая адаптация работника: понятие, виды, сроки и этапы.
11. Субъекты и объекты социальной политики, принципы и механизм ее формирования.
12. Роль профсоюзов в формировании социальной политики организации.
13. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.
14. Политика регулирования взаимоотношений работников, работодателей профсоюзов.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Аудит в социально-трудовой сфере.

Анализ трудовых показателей

Вопросы устного опроса:

1. Перечислите цели и задачи аудита в социально-трудовой сфере.
2. Какие выделяют этапы аудита в социально-трудовой сфере?
3. Какая информация используется при проведении аудита в социально-трудовой сфере?
4. Что представляет собой социальный аудит?
5. Как осуществляется оценка эффективности аудиторской проверки?
6. Как определяются затраты на заработную плату и социальные выплаты?
7. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.
8. Что понимается под минимальной заработной платой?
9. Какова структура трудового контракта?
10. Что представляет собой эффективность и производительность труда?
11. Какие существуют методы измерения производительности труда?
12. Какие факторы влияют на уровень производительности труда?
13. Как осуществляется управление производительностью труда?
14. Какие существуют методы оценки результативности труда управленческих работников?

Темы рефератов:

1. Организационно-технологический, социально-психологический, экономический аспекты аудита в социально-трудовой сфере.
2. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере.
3. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.
4. Организация оплаты труда, ее составные элементы и принципы.
5. Назначение и построение основных элементов тарифной системы: тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок, доплат и надбавок к ним, тарифных сеток, должностных окладов.
6. Тарифные ставки, виды, методика расчета.
7. Компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, виды, принципы применения.
8. Применение форм и систем оплаты труда.
9. Системы сдельной и повременной оплаты труда.
10. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения.
11. Факторы, повышающие производительность труда: материально-технические, социально-экономические, прочие.
12. Планирование и анализ показателей производительности труда на предприятии.

Типовые оценочные материалы по теме 8. Международное регулирование социально-трудовых отношений

Вопросы устного опроса:

1. Что представляет собой международная организация труда (МОТ)?
2. Какова роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений?
3. Как происходило создание и развитие МОТ?
4. Какова структура МОТ?
5. Основные методы работы в МОТ?
6. Какие существуют направления регулирования МОТ социально-трудовых отношений?

7. Каковы международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений?
8. Какие существуют критерии для определения минимальной заработной платы?
9. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.

Вопросы для тестирования:

Вопрос 1. Экономически активное население — это:

1. часть населения уже занятого, а также не занятого (безработного) осуществляющее предложение своего труда в общественном производстве;
2. не входит в состав рабочей силы и включает в себя учащихся, студентов, слушателей, курсантов, обучающихся в дневных учебных заведениях, пенсионеров, инвалидов, домохозяек;
3. часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте;
4. трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.

Вопрос 2. Какая модель рынка труда основывается на системе пожизненного найма, при которой гарантии занятости предоставляются вплоть до достижения работниками предельного трудоспособного возраста?

1. Шведская;
2. Французская;
3. Американская;
3. Японская.

Вопрос 3. Способности и склонности человека, состояния его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы характеризует:

1. квалификационный потенциал работника;
2. психофизиологический потенциал работника;
3. личностный потенциал работника;
4. трудовой потенциал работника.

Вопрос 4. Трудовые ресурсы — это:

1. часть населения уже занятого, а также не занятого (безработного) осуществляющее предложение своего труда в общественном производстве;
2. не входит в состав рабочей силы и включает в себя учащихся, студентов, слушателей, курсантов, обучающихся в дневных учебных заведениях, пенсионеров, инвалидов, домохозяек;
3. часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте;
4. трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.

Вопрос 5. К средствам труда относятся?

1. все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.;
2. орудия труда и рабочее место;
3. отдельный работник или коллектив;
4. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает и использует человек при производстве материальных благ.

Вопрос 6. Уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда характеризует:

1. квалификационный потенциал работника;
2. психофизиологический потенциал работника;
3. личностный потенциал работника;
4. трудовой потенциал работника.

Вопрос 7. При неизменной интенсивности и уменьшающейся длительности, за счет чего увеличивается продуктивность труда?

1. за счет повышения производительности труда;
2. за счет минимизации конфликтов;
3. за счет соотношения спроса и предложения рынка труда;
4. за счет результатов труда, освоения новых технологий и роста квалификации работающих.

Вопрос 8. Какая модель рынка труда характеризуется пассивными мерами борьбы с безработицей?

1. Шведская;
2. Французская;
3. Американская;
3. Японская.

Вопрос 9. Рабочая сила – это:

1. все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.;
2. орудия труда и рабочее место;
3. отдельный работник или коллектив;
4. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает и использует человек при производстве материальных благ.

Вопрос 10. Что такое стимул?

1. актуализированная потребность, внешний объект стремления;
2. премия;
3. дополнительная оплата труда;
5. личный интерес.

Вопрос 11. Какая модель рынка труда характеризуется активной политикой по стимулированию создания новых рабочих мест, центров по подготовке и переобучению кадров?

1. Шведская;
2. Французская;
3. Американская;
3. Японская.

Вопрос 12. Что такое мотив?

1. настоящая потребность;
2. принуждение;
3. стремление;
4. внутреннее побуждение к действию.

Вопрос 13. Для повременной оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с:

1. количеством изготовленной (обработанной) продукции;
2. количеством отработанного времени и должностным окладом;
3. количеством оказанных услуг;
4. качеством оказанных услуг.

Вопрос 14. Для сдельной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с:

1. количеством изготовленной (обработанной) продукции;
2. количеством отработанного времени;
3. качеством оказанных услуг;
4. должностным окладом.

Вопрос 15. Чем вызывается вынужденная безработица?

1. поведением работодателей;
2. поведением безработного;
3. социально - экономическими условиями;
4. несовершенством законов о труде.

Вопрос 16. Аккордная система оплаты труда не характеризуется:

1. наращиванием количества изготавливаемой (вырабатываемой) продукции;
2. экономией времени при выполнении задания;
3. ростом производительности труда;
4. улучшением использования основных фондов.

Вопрос 17. Тарифная система оплаты труда включает:

1. тарифные ставки, тарифные сетки;
2. тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники;
3. тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, районный коэффициент;
4. должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационные справочники.

Вопрос 18. Косвенно-сдельная форма оплаты труда применяется для оплаты труда:

1. основных рабочих;
2. вспомогательных рабочих;
3. младшего обслуживающего персонала;
4. служащих.

Вопрос 19. Какая система оплаты труда может применяться только для тех работников, результат деятельности которых можно количественно определить?

1. Система оплаты труда на комиссионной основе;
2. Бестарифная система оплаты труда;
3. Сдельная система оплаты труда;
4. Повременная система оплаты труда.

Вопрос 20. Какова формула У.Петти, характеризующая основу представлений о причинах богатства до середины XX века?

1. технический прогресс - фактор экономического роста;
2. численность населения - причина богатства;
3. природные условия – основа процветания;

4. труд - отец богатства, земля - его мать.

Ответы на вопросы теста: 1.1; 2.4; 3.2; 4.4; 5.2; 6.3; 7.4; 8.2; 9.4; 10.1; 11.1; 12.4; 13.2; 14.1; 15.3; 16.1; 17.3; 18.2; 19.3; 20.4.

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками изучения закономерностей и экономической эффективности трудовых процессов, проведения анализа рынка труда и использования экономических знаний при осуществлении деятельности на рынке труда.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками использования знаний о рынке труда, различных аспектах трудовой деятельности предприятия, характере и содержании труда, условиях труда, формах трудовых отношений для разработки методики и обоснования расчета трудовых показателей.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками использования знаний о рынке труда, различных аспектах трудовой деятельности предприятия, характере и содержании труда, условиях труда, формах трудовых отношений для разработки методики и обоснования расчета трудовых показателей.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками использования знаний о рынке труда, различных аспектах трудовой деятельности предприятия, характере и содержании труда, условиях труда, формах трудовых отношений для разработки методики и обоснования расчета трудовых показателей.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками использования знаний о рынке труда, различных аспектах трудовой деятельности предприятия, характере и содержании труда, условиях труда, формах трудовых отношений для разработки методики и обоснования расчета трудовых показателей.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Проверка реферата

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	Способность разрабатывать и обосновывать финансово-экономические показатели, характеризующие деятельность коммерческих и некоммерческих организаций различных организационно-правовых форм, включая финансово-кредитные, органов государственной власти и местного самоуправления и методики их расчета	ПК-3.3.2	Способность подготавливать необходимые аналитические данные, разрабатывать методики, обосновывать проведение расчетов финансово-экономических и трудовых показателей деятельности экономического субъекта.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-3.3.2 Способность подготавливать необходимые аналитические данные, разрабатывать методики, обосновывать проведение расчетов финансово-экономических и трудовых показателей деятельности экономического субъекта.	Подготавливает необходимые аналитические данные, разрабатывает методики, обосновывает проведение расчетов финансово-экономических и трудовых показателей деятельности экономического субъекта.	Использует знания о рынке труда, различных аспектах трудовой деятельности предприятия, характере и содержании труда, условиях труда, формах трудовых отношений для разработки методики и обоснования расчета трудовых показателей Оперирует понятийным аппаратом экономики труда. Различает виды и модели рынка труда. Рассчитывает трудовые показатели. Разрабатывает кадровую политику. Проводит аудит в социально-трудовой сфере. Составляет планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Оценивает эффективность применяемых методов материального и морального поощрения, ведет учет и составляет отчетность по труду. Осуществляет планирование и прогнозирование трудовых показателей организации и ее структурных

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
		подразделений. Использует приемы и методы технического, экономического и социального обоснования норм труда, условий труда, организации труда, материального стимулирования и т.д.

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету по дисциплине «Экономика труда»

1. Экономический и социологический подходы к изучению труда.
2. Труд как предмет государственной политики.
3. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория.
4. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации, его состав.
5. Формирование и использование трудового потенциала организации.
6. Государственная политика в области сокращения безработицы.
7. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.
8. Система регулирования социально-трудовых отношений в России.
9. Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений.
10. Структуризация предметов социально-трудовых отношений.
11. Основные характеристики и необходимость разработки кадровой политики в организации.
12. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.
13. Экономическая сущность организации труда на предприятии, ее основные составляющие.
14. Научный подход к организации труда.
15. Критерии и показатели социально-экономической эффективности научной организации труда (НОТ).
16. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Условия существования и субъекты рынка труда.
17. Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений.
18. Система норм и нормативов труда.
19. Условия, охрана и безопасность труда.
20. Экономическая безопасность труда. Интеллектуальная собственность. Охрана авторских прав. Коммерческая тайна. Защита материальных и финансовых средств,
21. Дисциплина труда. Состояние дисциплины труда и показатели текучести кадров и абсентеизма.
22. Сущность и принципы анализа трудовой деятельности.
23. Функциональный, стоимостной, трудовой и трудозатратный анализ.
24. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала.
25. Анализ использования рабочего времени.
26. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации.
27. Сущность теории поведения личности, теории лидерства.
28. Социальные отношения в коллективе. Типы социальных отношений между сотрудниками.
29. Социальная политика организации: понятие, принципы, функции.

30. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.
31. Основные аспекты аудита с трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
32. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита.
33. Оценка эффективности и производительности труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда.
34. Основные методы оценки результативности труда управленческих работников.
35. Организация оплаты труда, ее составные элементы и формы.
36. Определение величины фонда оплаты труда на предприятии.
37. Планирование численности персонала предприятия.
38. Производительность труда. Показатели производительности труда Резервы роста производительности труда.
39. Методы нормирования труда.
40. Условия труда, охрана и безопасность труда.
41. Анализ и планирование трудовых показателей.
42. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
43. Социальная политика организации.
44. Корпоративные интересы в коллективе.
45. Формальная и неформальная структуры коллектива.
46. Типология трудовых конфликтов и пути их разрешения.
47. Социальные подходы к использованию трудового потенциала.
48. Человек как «затраты» и как «ресурс» предприятий.
49. Работник и коллектив.
50. Формы трудового поведения.
51. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
52. Международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.

Полный комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации представлен в Приложении 1 РПД.

Шкала оценивания

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.

74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

4.4. Методические материалы

«Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт Times New Roman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 процентов.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие – одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;

- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать

трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфы, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные

справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, - так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.

- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.

- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.

- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Карпова Н.В. Экономика и социология труда: теория и практика: учеб. пособие для вузов. Издательство: Старый Оскол: ТНТ, 2014. - 143 с.
2. Экономика и социология труда: Социально-трудовые процессы в системе рыночного хозяйства / Н. В. Карпова, А. Г. Схиртладзе, В. П. Борискин. - Старый Оскол: ТНТ, 2013. - 367 с.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов . - 8-е изд., пересм. и доп. - М.: НОРМА, 2015. – 462с.
4. Вайсбурд В.А. Экономика труда: Учебное пособие [Электронный ресурс] : учебное пособие. Издательство: Омега-Л. 2011. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=5522
5. Дубровин И.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник — Электрон. Дан. - М.: Дашков и К, 2013. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=56356 — Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.
2. Экономика и социология труда: учебник; М-во образования и науки РФ; Гос. Ун-т Упр. (ГУУ). - 582, [1] с. / под ред. А. Я. Кибанова - М.: НОРМА, 2015.
3. Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие — Электрон. текстовые данные М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8598>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
4. Экономика труда [Электронный ресурс]: курс лекций/ Байчерова А.Р.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь. Изд-во: Ставропольский государственный аграрный университет, АГРУС. 2013 — 177 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47390>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
5. Рофе А.И. Экономика труда (для бакалавров) [Электронный ресурс]: учебник. — Электрон. дан. М.: КноРус, 2015. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?p11_id=53616 — Загл. с экрана.
6. Алексеев О.А. Социэкономика труда и предпринимательства [Электронный ресурс]: интегративный подход.— Электрон. текстовые данные Издательство Саарбрюккен: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33854>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
7. Федосеев В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие.— Электрон. текстовые данные М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15390>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. Отсутствует.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.

2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ
3. Бюджетный кодекс РФ от 31.07.1998 № 145-ФЗ.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации
5. Налоговый кодекс РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ. Ч. 1.
6. Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Ч. 2.
7. Федеральный закон от 26 октября 2006 г. «О защите конкуренции» №135-ФЗ.
8. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. "О несостоятельности (банкротстве)" №127-ФЗ.
9. Закон РСФСР от 22 марта 1991 г. N 948-I "О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках".
10. Федеральный закон от 21.11.1996 «О бухгалтерском учете» №129-ФЗ.
11. Федеральный закон от 13.03.2006 "О рекламе" №38-ФЗ.
12. Федеральный закон от 26.12.1995 «Об акционерных обществах» №208-ФЗ.
13. Федеральный закон от 03.11.2006 «Об автономных учреждениях» №174-ФЗ.
14. Федеральный закон от 14.11.2002 «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» №161-ФЗ.

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы.

1. Официальный сайт Государственной Думы РФ - duma.gov.ru
2. Официальный сайт Министерства финансов Волгоградской области - volgafin.volganet.ru
3. Официальный сайт Министерства финансов РФ - minfin.ru
4. Официальный сайт Правительства Волгоградской области - volganet.ru
5. Официальный сайт Правительства РФ - [правительство.pф](http://pravительство.pф)
6. Официальный сайт Совета Федерации - council.gov.ru
7. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <http://www.rosmintrud.ru/>
8. Официальный сайт Комитета по труду и занятости населения Волгоградской области - <http://ktzn.volgograd.ru/>
9. Официальный сайт Федеральной налоговой службы: www.nalog.ru
10. Официальный сайт ЦБ РФ: www.cbr.ru
11. СПС «Консультант Плюс»
12. СПС «Гарант»

6.6. Иные источники

Отсутствует.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроеционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Вопросы устного опроса:

1. Понятие и особенности рынка труда.
2. Что представляет собой система социально-трудовых отношений, какова ее структура?
3. Кто является субъектами социально-трудовых отношений?
4. Какие выделяют принципы формирования социально-трудовых отношений?
5. Какие существуют типы социально-трудовых отношений?
6. Назовите составляющие структуры рынка труда.
7. Какие существуют виды и модели рынка труда, в чем они состоят?
8. Особенности российского рынка труда.
9. Дайте понятие занятости населения.
10. Что представляет собой полная и неполная занятость.
11. Что представляет собой экономически активное и неактивное население.
12. В чем состоит видимая и невидимая недозанятость, эффективная и рациональная занятость.
13. Какие существуют виды безработицы?
14. Перечислите социальные последствия безработицы.

Темы рефератов:

1. Рынок труда как составная часть рыночной экономики: проблемы становления, современное состояние и перспективы развития.

2. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.
3. Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека.
4. Социально-трудовые отношения занятости.
5. Социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда.
6. Социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.
7. Система регулирования социально-трудовых отношений в России.
8. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки.
9. Социально-экономическая сущность занятости населения.
10. Безработица: сущность, причины, виды, размеры, социальные последствия.
11. Конвенции и Рекомендации МОТ, регулирующие статус безработного.
12. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в развитых странах с рыночной экономикой.
13. Государственные социальные гарантии высвобождаемым работникам и безработным.
14. Государственная политика в области сокращения безработицы.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Формирование кадровой политики организации

Вопросы устного опроса:

1. Дайте определение понятию "кадровая политика".
2. Перечислите цели и задачи кадровой политики.
3. Какие существуют основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки?
4. Какие выделяют принципы и этапы формирования кадровой политики организации.
5. Какие выделяют элементы кадровой политики организации?
6. Какие существуют пути реализации кадровой политики в организации?

Темы рефератов:

1. Основные характеристики кадровой политики в организации.
2. Приоритеты работы с персоналом в условиях динамичности рыночной экономики.
3. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике.
4. Научное и методическое обеспечение разработки кадровой политики.
5. Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Экономическая сущность организации труда. Разделение и кооперация труда.

Вопросы устного опроса:

1. Назовите составные элементы рациональной организации человеческой деятельности.
2. В чем состоит сущность понятия "организация труда"?
3. Назовите задачи, решаемые организацией труда на всех ее уровнях.
4. В чем состоит содержание организации труда на предприятии?
5. Что представляет собой разделение и кооперация труда?
6. Что представляет собой нормирование труда?

7. Какие существуют способы стимулирование труда?
8. Что представляет собой научный подход к организации труда?
9. Какие выделяются основные задачи и функции научной организации труда?
10. Какие существуют принципы научной организации труда?

Темы рефератов:

1. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда.
2. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие.
3. Место организации труда в системе организации производства.
4. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда.
5. Разделение и кооперация труда в коллективе: виды, совершенствование, расстановка работников с учетом характера задач, стоящих перед ними.
6. Условия труда, обеспечивающие возможность осуществления трудовых процессов.
7. Дисциплина труда, обеспечивающая выполнение работниками их функций, необходимую согласованность в осуществлении отдельных стадий работы.
8. Оценка социально-экономической эффективности организации труда и мероприятий по ее совершенствованию.
9. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда (НОТ).
10. Критерии и показатели социально-экономической эффективности НОТ.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Разделение и кооперация труда.

Темы рефератов:

1. Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждой отдельной организации.
2. Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное.
3. Отличительные особенности различных видов разделения труда.
4. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы целесообразности процесса разделения труда.
5. Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации.
6. Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная.
7. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации:

Типовые оценочные материалы по теме 8. Изучение затрат рабочего времени.

Нормирование труда

Вопросы устного опроса:

1. Что представляет собой производственная операция, каковы ее элементы?
2. Что в себя включает рабочее время?
3. Что представляют собой затраты рабочего времени, каковы методы их изучения?
4. Что представляет собой система норм и нормативов труда?
5. Какие существуют методы нормирования труда?
6. Какие выделяют уровни норм и нормативов?
7. Какие существуют виды норм труда?
8. Какие существуют виды нормативов по труду?
9. Какова структура затрат рабочего времени?
10. Что представляют собой нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени?

11. Какие существуют методы исследования затрат рабочего времени?

Темы рефератов:

1. Сущность и социально-экономическое значение нормирования труда в условиях развития рыночных отношений.
2. Классификация норм и нормативов.
3. Методы и технические средства проведения фотографии рабочего времени.
4. Методы нормирования: аналитический и суммарный.
5. Нормирование труда на основе системы микроэлементных нормативов.
6. Основные направления сокращения потерь рабочего времени.
7. Пересмотр норм труда и оценка их качества.

Типовые оценочные материалы по теме 9. Условия, охрана и безопасность труда. Режимы труда и отдыха.

Темы рефератов:

1. Классификация условий труда.
2. Производственная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда.
3. Психологические и физиологические границы факторов производственной среды.
4. Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия, определяемые условиями труда.
5. Интегральная оценка условий труда.
6. Цели и основные направления улучшения условий труда.
7. Управление безопасностью труда в организации.
8. Охрана труда и техника безопасности.
9. Экономическая безопасность труда.
10. Требования и принципы построения системы обеспечения экономической безопасности организации.
11. Требования экологической безопасности и охраны окружающей среды к организации трудовых процессов.
12. Понятие и особенности построения режимов труда и отдыха.
13. Пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха, понятие рабочего динамического стереотипа (РДС).
14. Понятие и виды дисциплины труда в зависимости от ее источника.
15. Показатели дисциплины труда.
16. Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом.
17. Методы укрепления дисциплины труда.

Типовые оценочные материалы по теме 10. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.

Темы рефератов:

1. Сущность и принципы функционально-стоимостного анализа (ФСА) трудовой деятельности.
2. Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА.
3. Содержание и особенности функционального анализа трудовой деятельности.
4. Содержание и особенности стоимостного анализа трудовой деятельности.
5. Этапы и стадии проведения ФСА.
6. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала.
7. Особенности проведения ФСА различных категорий работников.

Типовые оценочные материалы по теме 11. Анализ и планирование трудовых показателей

Вопросы устного опроса:

1. Трудовые показатели, факторы, их определяющие.
2. Какие существуют задачи анализа трудовых показателей организации?
3. Задачи, направления и ориентация планового процесса на рыночные нужды.
4. Какие основные социальные индикаторы, используются в планировании труда на предприятии?
5. Значение и место трудовых показателей в "Бизнес-плане" предприятия.
6. Как осуществляется планирование численности персонала?
7. Как осуществляется планирование использования рабочего времени?
8. Как производится расчет планового баланса рабочего времени?
9. Как осуществляется определение величины фонда оплаты труда в целом по предприятию, по его структурным подразделениям, по категориям персонала?
10. Назовите основные показатели рабочего времени.
11. Назовите основные показатели, применяемые для оценки эффективности использования труда.
12. Как осуществляется расчет показателей выработки и трудоемкости?
13. Как осуществляется расчет показателя производительности труда?
14. Какие факторы влияют на величину социальных выплат и льгот, а также дивидендов по акциям работникам предприятия?

Темы рефератов:

1. Анализ обеспеченности предприятия кадрами.
2. Система трудовых показателей на предприятии и их взаимосвязь.
3. Информационная база и основные этапы проведения анализа трудовых показателей.
4. Методика анализа трудовых показателей.
5. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.
6. Основные аналитические приемы, используемые в анализе эффективности использования труда.

Типовые оценочные материалы по теме 12. Социология организации.

Темы рефератов:

1. Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем.
2. Классификация организаций по степени формализации отношений.
3. Характеристика свойств организации как социальной системы.
4. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.
5. Формирование коллективов организации.
6. Стили руководства: авторитарный (директивный), демократический и либеральный (попустительствующий).
7. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации.
8. Теория управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.
9. Социальные отношения в коллективе: сущность, направленность.
10. Типы социальных отношений между сотрудниками: конструктивные и неконструктивные.
11. Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров.

12. Социологическая служба организации: задачи, функции, оргструктура, эффективность.

Типовые оценочные материалы по теме 13. Основы трудового поведения личности.

Вопросы устного опроса:

1. В чем состоит сущность теории поведения личности?
2. Что представляют собой теории лидерства?
3. В чем состоит социальное поведение личности, какие существуют его модификации?
4. В чем состоит содержание, структура и функции трудового поведения?
5. Дайте понятие социально-психологического климата коллектива.
6. Что представляет собой мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
7. Назовите элементы процесса мотивации.
8. Какие вы знаете основные категории социологии труда?
9. Как осуществляется мотивация трудового поведения?

Темы рефератов:

1. Значение социологии труда в решении экономических и социальных проблем, стоящих перед обществом в условиях развития рыночных отношений.
2. Трудовой коллектив как тип социальной организации и социальной общности людей.
3. Дифференциация направлений трудового поведения в зависимости от профессиональной роли личности.
4. Классификация форм трудового поведения.
5. Структура и типология мотивов трудовой деятельности.
6. Трудовые конфликты: модели, анализ, разрешение.
7. Трудовая адаптация работника: понятие, виды, сроки и этапы.
8. Образование социальных групп, их цели и сущность.
9. Ценностно-ориентационное единство коллектива и его роль в формировании благоприятного социально-психологического климата.

Типовые оценочные материалы по теме 14. Социальная политика организации.

Темы рефератов:

1. Социальная ориентированность экономики как фактор формирования социальной политики государства.
2. Субъекты и объекты социальной политики, принципы и механизм формирования.
3. Институты и направления социальной политики.
4. Социальная политика организации: понятие, принципы, функции.
5. Роль профсоюзов в формировании социальной политики организации.
6. Основные направления современной социальной политики организации.
7. Социальное планирование как инструмент реализации социальной политики организации.
8. Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения.
9. Права и обязанности администрации и персонала,
10. Политика регулирования взаимоотношений работников, работодателей профсоюзов.

Типовые оценочные материалы по теме 15. Оценка затрат на персонал.

Вопросы устного опроса:

1. Какова структура затрат на персонал?
2. Перечислите и расшифруйте функции заработной платы.
3. Что включается в прямые и косвенные затраты?
4. Как определяются затраты на заработную плату и социальные выплаты?
5. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.
6. Что понимается под минимальной заработной платой?
7. Для чего используется тарифно-квалификационный справочник?
8. Что представляют собой тарифные ставки?
9. В чем состоит назначение тарифных сеток?
10. Что представляют собой сдельная форма оплаты труда?
11. Что представляют собой повременная форма оплаты труда?
12. Какие вы знаете виды премиальных систем оплаты труда?
13. Назовите и расшифруйте основные нетрадиционные системы оплаты труда.
14. Какова структура трудового контракта?

Темы рефератов:

1. Основные факторы, влияющие на величину заработной платы: государственное регулирование, рынок труда, профессиональные союзы.
2. Функции заработной платы, их изменение в условиях становления рыночных отношений.
3. Номинальная и реальная заработная плата: определение, соотношение, значение для уровня жизни населения.
4. Минимальная заработная плата, как инструмент государственного регулирования заработной платы.
5. Критерии для определения минимальной заработной платы. Конвенции и Рекомендации МОТ, регламентирующие обоснование минимальной заработной платы.
6. Организация оплаты труда, ее составные элементы.
7. Основные принципы организации оплаты труда.
8. Назначение и построение основных элементов тарифной системы: тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок, доплат и надбавок к ним, тарифных сеток, должностных окладов.
9. Единый тарифно-квалификационный справочник работа и профессий рабочих, его построение и назначение.
10. Квалификационный справочник должностей служащих - построение и назначение.
11. Применение квалификационных справочников на предприятиях различных организационно-правовых норм.
12. Тарифные ставки, виды, методика расчета.
13. Должностные оклады (жалованье) служащих: принципы установления на предприятиях различных организационно-правовых форм.
14. Компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам, виды, принципы применения.
15. Тарифные сетки, их назначение и характеристики.
16. Назначение и методика расчета средних тарифных коэффициентов, средних разрядов, средних тарифных ставок.
17. Применение форм и систем оплаты труда для установления номинальной заработной платы.
18. Сдельная форма оплаты труда, сущность, условия эффективного применения.
19. Определение сдельных расценок.
20. Системы сдельной оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная - расчет заработка по этим системам, область применения.

21. Повременная форма оплаты труда. Сущность, условия эффективного применения.

22. Системы повременной оплаты труда: прямая повременная, повременно-премиальная - расчет заработка по этим системам, область применения.

23. Виды премиальных систем: премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, единовременное премирование, специальные системы премирования.

24. Основные элементы премиальных систем.

25. Показатели и условия премирования, круг премируемых работников, размеры премий, сроки выплаты премий, источники премирования.

26. Система участия в прибылях, социальные выплаты и льготы, применяемые на предприятиях различных организационно-правовых форм.

27. Оплата труда при контрактной системе найма.

28. Способы установления величины заработка при контрактной системе найма.

29. Оплата труда работников государственной службы.

30. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы.

31. Единая тарифная сетка, принципы построения, практика применения.

Ситуационные задачи:

1. Определите потребность предприятия в основных рабочих если известно:

- предприятие изготавливает одно изделие с общим годовым объемом выпуска – 700 тыс. деталей.

- время производства одного изделия – 37 минут;

- действительный годовой фонд времени одного работника – 1800 часов;

- коэффициент выполнения норм выработки – 1,10.

Разбор конкретной ситуации

$$Ч_{осн. раб.} = \frac{T_{шт} * N_{г}}{F_{д} * 60 * K_{н}} = \frac{37 мин. * 700000 дет.}{1800 часов * 60 мин. * 1,10} = 218 рабочих$$

где: $T_{шт}$ – время производства одного изделия, мин.;

$N_{г}$ – годовая программа выпуска изделий;

$F_{д}$ – действительный годовой фонд времени одного работника, час;

$K_{н}$ – коэффициент выполнения норм выработки.

2. Определите потребность предприятия во вспомогательных рабочих если известно:

- количество находящегося в цехах предприятия оборудования – 80 ед.

- коэффициент сменности работы оборудования – 2;

- норма обслуживания оборудования одним работником – 10 ед.;

- коэффициент плановых невыходов на работу – 0,9.

Разбор конкретной ситуации

$$Ч_{вспом. раб.} = \frac{C_{пр} * K_{см}}{N_{об} * K_{пн}} = \frac{80 ед. * 2 смены}{10 ед. * 0,9} = 17,78 \approx 18 рабочих$$

где:

$C_{пр}$ - количество находящегося в цехах предприятия оборудования;

$K_{см}$ - коэффициент сменности работы оборудования;

$N_{об}$ - норма обслуживания оборудования одним работником;

$K_{пн}$ - коэффициент плановых невыходов на работу.

3. Объем произведенной предприятием продукции за период составил 80 тыс. единиц продукции или 600 млн. руб. Среднесписочная численность работников

предприятия за данный период составила 300 человек, которые за период отработали – 540 тыс. чел.-час. По условиям задачи определить трудоемкость производства продукции и среднегодовую выработку на одного работника.

Разбор конкретной ситуации

Трудоемкость продукции (T_e) определяется делением затрат труда на объем работ (продукции).

$$T_e = 540000 / 80000 = 6,75 \text{ чел.-час. на одно изделие.}$$

Среднегодовая выработка на одного работника ($V_{ср-г}$ на 1 раб-ка) = $ВП/Ч_{ср} = 600$ млн. руб. / 300 чел. = 2 млн. руб.

где ВП – годовой объем выпуска готовой продукции, руб.;

$Ч_{ср}$ – среднесписочная численность, чел.

4. Рассчитать заработную плату специалиста по окладно-премиальной системе оплаты труда за апрель месяц, если его оклад составляет 30 тыс.руб. Премия 15%. Работником фактически было отработано 17 дней из 22 рабочих дней в апреле месяце.

Разбор конкретной ситуации

$$З_{Покл-прем} = \frac{\text{Оклад}}{D_r} * D_{ф} * (1 + \frac{\%П}{100}) = \frac{30000 \text{руб.}}{22} * 17 * (1 + \frac{15}{100}) = 26659,1 \text{руб.}$$

где: D_r – количество рабочих дней в отчетном периоде;

$D_{ф}$ – количество фактически отработанных дней;

$\%П$ – процент премии.

5. Рассчитать заработную плату рабочих при повременно-премиальной системе оплаты труда, если рабочий 4 разряда отработал 168 часов. Премия 25%. Тарифная ставка рабочего 4 разряда 120 руб. в час.

Разбор конкретной ситуации

$$З_{Пповр-прем} = ЧТС * Ч_{ф} * (1 + \frac{\%П}{100}) = 120 \text{руб.} * 168 \text{часов} * (1 + \frac{25}{100}) = 25200 \text{руб.}$$

где: ЧТС – часовая тарифная ставка;

$Ч_{ф}$ – количество фактически отработанных часов.

6. Рассчитать заработную плату рабочего-наладчика 5 разряда, тарифная ставка которого 140 руб. при косвенно-сдельной форме оплаты труда, который обслуживает 11 станков. Часовая норма выработки станочника с каждого станка 14 деталей. В течение месяца на всех станках было выработано 22700 деталей.

Разбор конкретной ситуации

$$R_{кос} = \frac{ЧТС}{C * N_{в}} = \frac{140 \text{руб}}{11 * 14} = 0,909 \text{руб.}$$

где: C – количество обслуживаемых станков;

$N_{в}$ – норма выработки каждого станочника с каждого станка.

$$З_{Пкосв.} = R_{кос} * N_{ф} = 0,909 \text{руб.} * 22700 \text{дет.} = 20636,4 \text{руб.}$$

где: $R_{кос}$ – расценка косвенная;

$N_{ф}$ – количество выработанной продукции.

7. Рассчитать заработную плату при сдельно-прогрессивной форме оплаты труда, если рабочий в данном месяце изготовил 280 деталей при норме 250 шт. Сдельная расценка на изделие 100 руб. За выработку продукции сверх установленной нормы расценка увеличивается на 15%.

Разбор конкретной ситуации

$$ЗП_{сд.-прем} = P_{сдн.} * B_n + (B_{ф.} - B_n) * P_{пр}$$

$$ЗП_{сд.-прем} = 100 руб. * 280дет. + (280дет. - 250дет) * 100 руб. * 1,15 = 31450 руб.$$

где: Рсд.н. – сдельная расценка по норме;

Вн – выработка продукции по норме;

Вф – фактическая выработка продукции;

Рпр – прогрессивная (увеличенная) сдельная расценка.

Типовые оценочные материалы по теме 16. Оценка эффективности и производительности труда

Вопросы устного опроса:

1. Что представляет собой эффективность и производительность труда?
2. Какие существуют методы измерения производительности труда?
3. Какие факторы влияют на уровень производительности труда?
4. Как осуществляется управление производительностью труда?
5. Какие существуют методы оценки результативности труда управленческих работников?
6. Какие существуют и как определяются резервы роста производительности труда?

Темы рефератов:

1. Производительность труда – важнейший показатель эффективности использования ресурса человеческого труда.
2. Повышение производительности труда - главный фактор увеличения валового национального продукта, экономического роста государства, важнейшее условие повышения конкурентоспособности предприятия.
3. Показатели производительности труда: выработка продукции и трудоемкость, их взаимосвязь. Виды выработки и трудоемкости.
4. Методы измерения производительности труда: натуральный, стоимостной, трудовой, их достоинства, недостатки, область применения.
5. Факторы, повышающие производительность труда: материально-технические, социально-экономические, прочие.
6. Материально-технические факторы роста производительности труда: научно-технический прогресс, использование новой техники и технологии, повышение технологической оснащенности производства, компьютеризация производства, увеличение инвестиций и др.
7. Применение новых форм организации труда и производства.
8. Прочие факторы: размеры рынка и предприятия, способ добычи полезных ископаемых, изменение рабочего периода в сезонных отраслях, плодородие земли и др.
9. Виды резервов производительности труда, методы их выявления и использования на предприятии.
10. Планирование и анализ показателей производительности труда на предприятии.
11. Социально-экономические факторы: образование и профессиональная подготовка работников, методы усиления мотивации труда, изменение отношения к труду с изменением форм собственности, улучшение условий труда и быта работников.
12. Понижающие производительность труда факторы.

Типовые оценочные материалы по теме 17. Аудит в социально-трудовой сфере.

Вопросы устного опроса:

1. Перечислите цели и задачи аудита в социально-трудовой сфере.
2. Назовите основные аспекты аудита в трудовой сфере.
3. Какие выделяют этапы аудита в социально-трудовой сфере?

4. Какая информация используется при проведении аудита в социально-трудовой сфере?
5. Что представляет собой социальный аудит?
6. Как осуществляется оценка эффективности аудиторской проверки?

Темы рефератов:

1. Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере.
2. Персонал организации, его деятельность как объект аудита.
3. Организационно-технологический, социально-психологический, экономический аспекты аудита в социально-трудовой сфере.
4. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.
5. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.
6. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита.
7. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере.
8. Специфика объекта социального аудита.
9. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.

Вопросы для тестирования:

Вопрос 1. Какова формула У.Петти, характеризующая основу представлений о причинах богатства до середины XX века?

1. технический прогресс - фактор экономического роста;
2. численность населения - причина богатства;
3. природные условия – основа процветания;
4. труд - отец богатства, земля - его мать.

Вопрос 2. Экономика труда — это:

1. часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, которые имеют место в любом виде деятельности и отрасли экономики;
2. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказания услуг;
3. трудовые, экономические и социально-экономические отношения, закономерности построения и осуществления трудовых процессов, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда;
4. многообразии социально-трудовых отношений.

Вопрос 3. Экономика труда относится к типу:

1. специальных экономических наук;
2. функциональных экономических наук;
3. отраслевых экономических наук;
4. историко-экономических наук.

Вопрос 4. Что является эталоном для определения качества жизни?

1. достаток;
2. субъективное благополучие;
3. карьера;

4. самодостаточность.

Вопрос 5. Какие аспекты качества жизни рассчитываются в индексе развития человеческого потенциала (ИРЧП)?

1. среднедушевой доход;
2. индекс ожидаемой продолжительности жизни, индекс уровня образования, реальный душевой ВВП;
3. характеристика здравоохранения;
4. состояние природной среды.

Вопрос 6. Объектом изучения экономика труда является:

1. часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, которые имеют место в любом виде деятельности и отрасли экономики;
2. труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказания услуг;
3. трудовые, экономические и социально-экономические отношения, закономерности построения и осуществления трудовых процессов, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда;
4. многообразие социально-трудовых отношений.

Вопрос 7. Сколько уровней удовлетворения потребностей можно выделить?

1. два;
2. три;
3. четыре;
4. пять.

Вопрос 8. Какие потребности можно считать безграничными?

1. стремление к накопительству;
2. физиологические потребности;
3. власть и слава;
4. духовные потребности, стремление к знаниям, развитию применению способностей.

Вопрос 9. Чем определяются ресурсы рабочего времени?

1. интенсивностью труда;
2. численностью работников и временем работы;
3. границей трудоспособного возраста;
4. сверхурочным временем работы.

Вопрос 10. Предметом изучения экономика труда является:

1. часть экономической науки, изучающая закономерности и экономическую эффективность трудовых процессов, которые имеют место в любом виде деятельности и отрасли экономики;
2. труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказания услуг;
3. трудовые, экономические и социально-экономические отношения, закономерности построения и осуществления трудовых процессов, возникающие в обществе, регионах, на конкретных предприятиях по поводу использования труда;
4. многообразие социально-трудовых отношений.

Вопрос 11. Какие виды экономических ресурсов определяет наука?

1. основные и оборотные средства;
2. земля, труд, капитал, предпринимательские способности;
3. финансовые средства;
4. сырьевые ресурсы.

Вопрос 12. Как характеризуется труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции или схеме, когда исполнитель работы не вносит в него никаких элементов новизны, собственного творчества?

1. монотонный труд;
2. подневольный труд;
3. принудительный труд;
4. регламентированный труд.

Вопрос 13. Как характеризуется труд, направленный на создание новых духовных или материальных благ, а также новых методов производства?

1. изобретательский труд;
2. инновационный или творческий труд;
3. умственный труд;
4. авторский труд.

Вопрос 14. С экономической точки зрения труд — это:

1. деятельность, направленная на производства определенных общественно полезных (потребляемых обществом) продуктов — материальных или духовных.
2. процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют вещество и силы природы, приспособлявая их для удовлетворения своих потребностей.
3. особая система, состоящая из трех компонентов: предметов труда, средств труда и людей как субъекта труда, преобразующих в процессе труда предметы труда в продукты с помощью средств труда.
4. нет правильного ответа.

Вопрос 15. Какой из критериев отличает трудовую деятельность от нетрудовой?

1. целенаправленность деятельности;
2. легитимность деятельности;
3. востребованность деятельности;
4. все ответы правильные.

Вопрос 16. К предметам труда относится?

1. все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.;
2. орудия труда и рабочее место;
3. отдельный работник или коллектив;
4. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает и использует человек при производстве материальных благ.

Вопрос 17. Экономически активное население — это:

1. часть населения уже занятого, а также не занятого (безработного) осуществляющее предложение своего труда в общественном производстве;
2. не входит в состав рабочей силы и включает в себя учащихся, студентов, слушателей, курсантов, обучающихся в дневных учебных заведениях, пенсионеров, инвалидов, домохозяйек;
3. часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте;

4. трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.

Вопрос 18. Какая модель рынка труда основывается на системе пожизненного найма, при которой гарантии занятости предоставляются вплоть до достижения работниками предельного трудоспособного возраста?

1. Шведская;
2. Французская;
3. Американская;
3. Японская.

Вопрос 19. Трудовые ресурсы — это:

1. часть населения уже занятого, а также не занятого (безработного) осуществляющее предложение своего труда в общественном производстве;
2. не входит в состав рабочей силы и включает в себя учащихся, студентов, слушателей, курсантов, обучающихся в дневных учебных заведениях, пенсионеров, инвалидов, домохозяек;
3. часть трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте;
4. трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.

Вопрос 20. К средствам труда относится?

1. все то, что изыскивается, добывается, обрабатывается, формируется, т.е. материальные ресурсы, научные знания и т.д.;
2. орудия труда и рабочее место;
3. отдельный работник или коллектив;
4. совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает и которые использует человек при производстве материальных благ.