

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономико-правового и
психолого-педагогического образования

/ О.Е. Баланчук

Протокол заседания Совета факультета

экономико-правового и психолого-
педагогического образования

№ 7 » 09 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по учебной дисциплине

Экономика труда

(наименование)

образовательная программа

38.03.02 Менеджмент.

Управление бизнесом и маркетинг

форма обучения

очно-заочная

Йошкар-Ола, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения	6
3. Содержание учебной дисциплины.....	7
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины	13
6. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины	15
Приложение к РПУД.....	19

1. Пояснительная записка

Цель изучения учебной дисциплины:

Цель – формирование у студентов комплекса знаний в области теоретических основ организации и функционирования труда работников и на этой основе – овладение специальной экономической терминологией и приобретение практических навыков расчета, планирования и оценки экономических показателей трудовой деятельности работников организаций.

Место учебной дисциплины в учебном плане:

Учебная дисциплина «Экономика труда» относится к модулю управление персоналом в бизнесе учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент. Управление бизнесом и маркетинг.

Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1: Выявляет проблемные ситуации, оценивает их для целей постановки задач принятия организационно-управленческих решений	Знать: методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций. Уметь: анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации. Владеть: навыком выявления и оценивания в деятельности организации проблемных организационно-управленческих ситуаций.
	ОПК-3.2: Оценивает условия среды, влияющей на процесс принятия и реализацию решений	Знать: методы оценки организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды. Уметь: оценивать результативность принятия организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды с точки зрения их социальной значимости. Владеть: навыком принятия организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды с точки зрения их социальной значимости.
	ОПК-3.3: Предлагает	Знать: основные методы и

	<p>варианты организационно-управленческих решений и обосновывает их выбор с учетом последствий и социальной значимости</p>	<p>модели принятия организационно-управленческих решений. Уметь: разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. Владеть: навыками выявления и формирования организационно-управленческих решений, разработки и обоснования их с учетом достижения социальной эффективности на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации.</p>
<p>ПК-5: Способен проводить качественный и количественный анализ управленческой, правовой и иной информации, критически оценивая полученные результаты, для проведения исследований и управления организациями, отдельными бизнес-единицами и процессами</p>	<p>ПК-5.1: Использует методы качественного и количественного анализа управленческой, правовой и иной информации</p> <p>ПК-5.2: Формулирует выводы по результатам проведенного анализа и критически их оценивает</p>	<p>Знать: методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; основы технологии производства и деятельности организации. Уметь: внедрять методы рациональной организации труда; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности. Владеть: навыками проведения анализа трудовых показателей.</p> <p>Знать: наиболее важные количественные и качественные показатели трудовой деятельности работников организаций и факторы их формирования. Уметь: формулировать выводы по результатам проведенного анализа трудовых показателей и критически их оценивать. Владеть: навыками формулирования выводов по</p>

		результатам проведенного анализа трудовых показателей и их оценки.
	ПК-5.3: Синтезирует полученные выводы и результаты их критической оценки для последующей разработки и принятия управленческих решений	Знать: наиболее важные количественные и качественные показатели трудовой деятельности работников организаций и факторы их формирования. Уметь: обосновывать полученные выводы и результаты их критической оценки. Владеть: навыками обоснования расчетов социально-экономических показателей в сфере труда.

Формы текущего контроля успеваемости обучающихся: устный опрос, практические задачи, реферат.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 ч., самостоятельная работа обучающихся 84 ч., 5 семестр.

№ п/п	Раздел учебной дисциплины/темы	Всего	Виды учебной работы (в часах)				
			Контактная			Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа
			Лекции	Семинар/ Практические занятия/курсовая работа	Лабораторные занятия		
1.	Тема 1. Теоретические основы экономики труда	14	2	-	-	-	12
2.	Тема 2. Рынок труда	15	1	2	-	-	12
3.	Тема 3. Производительность труда	13	1	2	-	-	10
4.	Тема 4. Организация и нормирование труда	16	2	2	-	-	12
5.	Тема 5. Планирование труда на предприятии	11	1	2	-	-	8
6.	Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей	9	1	2	-	-	6
7.	Тема 7. Организация оплаты и стимулирования труда	15	1	2	-	-	12
8.	Тема 8. Поощрительные системы оплаты труда	15	1	2	-	-	12
	зачет	-	-	-	-	-	-
	итого:	108	10	14	-	-	84

3. Содержание учебной дисциплины

№	Наименование раздела учебной дисциплины /темы	Содержание
1	Тема 1. Теоретические основы экономики труда	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Теоретические предпосылки развития экономики труда. Понятие о труде и человеческом потенциале. Предмет и задачи экономики труда. Методология экономики труда.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы 1. Закрепление пройденного материала: Предмет экономики труда и его развитие на современном этапе. Понятие и сущность экономической категории труд. Сущность и содержание понятия «труд». Понятия: рабочая сила, человеческий капитал, трудовой потенциал. 2. Изучение дополнительного теоретического материала: Значение труда в развитии человека. Содержание и характер труда. Характеристика категорий труда. Сущность управления трудом. Управление общественным трудом. Компоненты трудового потенциала: здоровье, нравственность, творческий потенциал, активность, организованность и асертивность, образование, профессионализм, ресурсы рабочего времени. Предпосылки реализации потенциала человека. Качество населения страны и персонала предприятия. Состав трудовых ресурсов и уровень их занятости. Особенности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве. Эффективность использования трудовых ресурсов. 3. Подготовка реферата.</p>
2	Тема 2. Рынок труда	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда. Классификация видов, моделей, сегментов рынка труда.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие Формирование спроса на труд. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели. Эффекты в спросе и предложении труда. Мобильность рабочей силы на рынке труда. Рынок труда внутри предприятия. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения. Теория и практика поиска работы на рынке труда. Дискриминация на рынке труда и пути ее</p>

		<p>преодоления.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Закрепление пройденного материала: Сущность и особенности функционирования рынка труда. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия. Современные виды и модели рынка труда: внешний и внутрифирменный рынок; японская, американская, шведская модель. Взаимосвязь видов и моделей рынка труда. Занятость и безработица. Занятость как экономическая категория. Принципы занятости. Занятость как социальная проблема. Скрытые формы занятости. Причины и следствия скрытой занятости. Экономически активное население. Государственная политика в области занятости. Федеральная государственная служба занятости населения: цели функционирования и роль на рынке труда. Экономическая сущность безработицы и ее факторы; Основные показатели измерения безработицы; Инфляция и ее взаимосвязь с безработицей. Скрытые формы безработицы; Причины и следствия скрытой безработицы. Закон Оукена.</p> <p>2. Изучение дополнительного теоретического материала: Взгляды различных экономических школ на механизм функционирования рынка труда. Отличие рынка труда от рынка товаров. Сегментация рынка труда. Понятие конъюнктуры рынка труда. Факторы, влияющие на конъюнктуру рынка труда. трудоизбыточный, трудодефицитный, равновесный рынок труда. Государственная политика на рынке труда. Роль государства в регулировании процессов, происходящих на рынке труда. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности. Система социальной защиты населения. Основные элементы механизма социальной защиты. Методы государственного регулирования спроса и предложения на рабочую силу. Особенности функционирования российского рынка труда. Занятость и безработица в России. Государственная политика на рынке труда РФ. Напряженность на рынке труда российского рынка труда. Перспективы развития российского рынка труда. Проблемы развития российского рынка труда. Конъюнктурообразующие факторы</p> <p>3. Подготовка реферата.</p>
--	--	--

3	Тема 3.Производительность труда	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Сущность и значение производительности труда. Система показателей измерения производительности факторов производства.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие Показатели и методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы 1. Закрепление пройденного материала: Основные показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Виды трудоемкости. Экономичность затрат труда. Фондовооруженность. Фондоотдача. Методы измерения производительности труда: натуральный, трудовой, стоимостной. Факторы, влияющие на динамику производительности труда. Резервы роста производительности труда. Предельная производительность 2. Подготовка реферата.</p>
4	Тема 4. Организация и нормирование труда	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Общие принципы организации труда. Разделение труда, его виды и границы. Кооперация труда. Рабочее место и рабочая зона. Оснащение рабочего места. Планировка рабочего места. Обслуживание рабочего места: виды, функции, принципы. Совмещение профессий. Совмещение функций. Расширение зон обслуживания. Система организации рабочего места «пять S». Цели и основные этапы проведения аттестации рабочих мест.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие Классификация рабочих мест, их учет. Нормирование труда. Система норм труда и нормативные материалы по труду. Их виды, область применения. Организация и обслуживание рабочего места. Условия труда и их оценка.</p>
		<p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы 1. Закрепление пройденного материала: Трудовой процесс и его организация, нормирование труда. Содержание работ по нормированию труда. Функции норм труда. Нормативные материалы и требования к ним. Дифференциация или укрупнение норм. Разновидности норм труда. Обоснованность</p>

		<p>норм труда: техническое, экономическое, психофизиологическое обоснование.</p> <p>Нормы: времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания. Классификация норм по их роли в измерении затрат и результатов труда. Нормы: затрат энергии работников, затрат рабочего времени, результатов труда, условий труда. Классификация норм труда по сфере применения, периоду действия и методам установления. Микроэлементные нормативы. Нормативы темпа работ и времени отдыха. Различие между нормами и нормативами.</p> <p>2. Изучение дополнительного теоретического материала:</p> <p>Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени. Общая характеристика методов исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени. Классификация объектов исследования. Хронометраж, его назначение и методика проведения. Фотография рабочего времени, ее виды и методика. Метод моментных наблюдений. Фотохронометраж. Анализ трудовых процессов на основе микроэлементных нормативов.</p> <p>Научная организация труда.</p> <p>Влияние условий труда на работоспособность и здоровье человека. Классификация условий труда. Основные факторы трудового процесса. Вредные и опасные условия труда. Взаимосвязь трудоспособности и работоспособности человека. Понятие производственной среды и факторы, его определяющие. Эстетические условия труда. Обязанности работодателя и права сотрудников, связанные с условиями труда. Основные направления совершенствования условий труда.</p> <p>3. Подготовка реферата.</p>
5	<p>Тема 5. Планирование труда на предприятии</p>	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Задачи и содержание плана по труду и кадрам. Планирование рабочего времени и численности персонала.</p> <hr/> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие</p> <p>Планирование трудоемкости и производительности труда. Планирование средств на заработную плату персонала.</p> <hr/> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Закрепление пройденного материала:</p> <p>Задачи и содержание плана по труду и кадрам. Разработка баланса рабочего времени одного рабочего. Планирование повышения</p>

		<p>производительности труда. Планирование численности персонала. Планирование заработной платы.</p> <p>2. Изучение дополнительного теоретического материала: Планирование дополнительной потребности в персонале и подготовка квалифицированных кадров.</p> <p>3. Подготовка реферата.</p>
6	Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Система социально-трудовых показателей. Анализ динамики и уровня производительности труда. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие Анализ выполнения плана по численности и составу работников. Рационализация численности работников предприятия. Анализ движения кадров. Анализ использования фонда заработной платы.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы 1. Закрепление пройденного материала: Система социально-трудовых показателей. 3. Подготовка реферата.</p>
7	Тема 7. Организация оплаты и стимулирования труда	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие Экономическая природа и сущность заработной платы. Организация оплаты труда на предприятии. Корпоративные системы мотивации труда.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие Современные формы и системы оплаты труда. Регулирование заработной платы в рыночной экономике. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда.</p> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы 1. Закрепление пройденного материала: Разграничение понятий «оплата труда» и «заработная плата». Основные формы оплаты труда: повременная оплата труда, сдельная оплата труда, оплата труда на комиссионной основе. Стимулирующие выплаты и государственные гарантии по оплате труда. 2. Изучение дополнительного теоретического материала: Сущность уровня жизни и структура доходов населения. Уровень жизни как экономическая категория. Система показателей, используемая в</p>

		<p>России для оценки уровня жизни. Виды уровней жизни: достаток, нормальный уровень, бедность, нищета. Факторы, определяющие уровень жизни. Влияние уровня ВВП, национального дохода и темпов НТП на уровень жизни. Структура и источники доходов населения. Принципы формирования доходов населения. Взаимосвязь номинальных и реальных доходов.</p> <p>Законодательство в области стимулирующих выплат. Распространенные виды стимулирующих выплат: премии и надбавки. Сущность гарантий. Система основных государственных гарантий по оплате труда работников. Минимальный размер оплаты труда: сущность, назначение, порядок установления. Иные гарантии и компенсации по оплате труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Роль централизованного регулирования оплаты труда.</p> <p>Взаимосвязи проблем продуктивности, оплаты труда и технического уровня производства. Институциональные предпосылки повышения продуктивности и оплаты труда в результате освоения новых технологий. Управление динамикой продуктивности и заработной платы на предприятии.</p> <p>3. Подготовка реферата.</p>
8	<p>Тема 8. Поощрительные системы оплаты труда</p>	<p>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</p> <p>Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды и условия применения. Дополнительное поощрение работников в современных условиях.</p> <hr/> <p>Перечень вопросов, выносимых на семинар/практическое занятие</p> <p>Компенсационные выплаты работникам. Экономический аспект компенсационной политики. Методика определения экономической эффективности систем премирования.</p> <hr/> <p>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</p> <p>1. Закрепление пройденного материала: Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды, условия применения. Премияльная система, ее основные элементы. Показатели и условия премирования. Премии за основные результаты работы. Поощрения работников из прибыли. Компенсационные выплаты работникам в современных условиях. Содержание компенсационного пакета.</p> <p>2. Изучение дополнительного теоретического материала:</p>

	Разработка положения о премировании персонала. Система гарантий и компенсаций. 3. Подготовка реферата.
--	--

Распределение трудоемкости СРС при изучении учебной дисциплины

Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (час)
Подготовка к зачету	24
Проработка конспекта лекций	14
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	16
Проработка учебного материала	16
Написание рефератов	14
Решение отдельных задач	-

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник / В. А. Скляревская. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 304 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496161> (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

Дополнительная литература

1. Бельчик, Т. А. Экономика труда : учебное пособие : [16+] / Т. А. Бельчик ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 234 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571433> (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

2. Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие : [16+] / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 165 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485033> (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

3. Яковенко, Е. Г. Экономика труда : учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Е. Христюлова, В. Д. Мостова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 319 с. : табл. – (Профессиональный учебник: Экономика). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615889> (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

4. Винокуров, Е. Ф. Экономика труда: сборник задач и тестов : [12+] / Е. Ф. Винокуров. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 86 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602218> (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

5. Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум : [16+] / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827> (ЭБС «Университетская библиотека онлайн»).

5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по учебной дисциплине составляют:

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, 424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, д.28, каб. № 211.	Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: переносной ноутбук, мультимедийный проектор, экран.	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г., Windows 10 Education, Windows 8, Windows 7 Professional (Microsoft Open License), Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License), Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License), Kaspersky Endpoint Security (Лицензия №17E0-171117-092646-487-711, договор №Tr000171440 от 17.07.2017 г.).
Помещение для самостоятельной работы, 424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, д.28, каб. № 302.	Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: автоматизированные рабочие места, с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационную образовательную среду организации.	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Microsoft Open License). Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 17.07.2017). Office Prosessional 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU LGPL). Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player (Бесплатное ПО).

6. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Методические указания для обучающихся с целью подготовки к лекционным занятиям

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо:

– вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

– желательно оставлять в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций;

– дорабатывать конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой – в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо обратить внимание на конспект лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

- 1й этап - организационный;
- 2й этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания, выданного на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная её часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического применения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении

полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Готовясь к консультации, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

Записи имеют первостепенное значение для подготовки к семинарским работы обучающихся. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения и проследить их логику. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у обучающегося, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать обучающимся следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Выступления других обучающихся необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях обучающихся, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим. Изучение обучающимися фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также арбитражную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе изучаемого вопроса: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного законодательства.

Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов.

При этом следует обратить внимание на:

- составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме;
- изучение и анализ выбранных источников;
- изучение и анализ арбитражной практики по данной теме, представленной в информационно - справочных правовых электронных системах и др.;
- выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины в ходе самостоятельной работы

Методика организации самостоятельной работы обучающихся зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы обучающихся, индивидуальных особенностей обучающихся и условий учебной деятельности.

При этом преподаватель назначает обучающимся варианты выполнения самостоятельной работы, осуществляет систематический контроль выполнения обучающимися графика самостоятельной работы, проводит анализ и дает оценку выполненной работы.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Обучающийся может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании контрольных (РГР), курсовых и выпускных квалификационных работ.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа обучающихся в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций, выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;

- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
- написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- выполнения выпускных квалификационных работ и др.

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

**Фонд оценочных средств
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

по дисциплине

Экономика труда

(наименование)

образовательная программа

38.03.02 Менеджмент. Управление бизнесом
и маркетинг

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций	21
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.....	24
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	44

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций

В процессе освоения образовательной программы обучающиеся осваивают компетенции указанные в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, сопоставленные с видами деятельности. Освоение компетенций происходит поэтапно через последовательное изучение учебных дисциплин, практик, подготовки ВКР и других видов работ, предусмотренных учебным планом АНО ВО МОСИ.

№ п/п	Планируемые результаты освоения программы (код и содержание компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства представления в ФОС
1	<p>ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия</p>	<p>ОПК-3.1: Выявляет проблемные ситуации, оценивает их для целей постановки задач принятия организационно-управленческих решений</p>	<p>Знать: методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций. Уметь: анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации. Владеть: навыком выявления и оценивания в деятельности организации проблемных организационно-управленческих ситуаций.</p>	<p>Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов Перечень теоретических вопросов, практических и тестовых заданий к зачету</p>
		<p>ОПК-3.2: Оценивает условия среды, влияющей на процесс принятия и реализацию решений</p>	<p>Знать: методы оценки организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды. Уметь: оценивать результативность принятия организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды с точки зрения их социальной значимости. Владеть: навыком принятия</p>	<p>Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов Перечень теоретических вопросов, практических и тестовых заданий к зачету</p>

			<p>организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды с точки зрения их социальной значимости.</p>	
		<p>ОПК-3.3: Предлагает варианты организационно-управленческих решений и обосновывает их выбор с учетом последствий и социальной значимости</p>	<p>Знать: основные методы и модели принятия организационно-управленческих решений. Уметь: разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. Владеть: навыками выявления и формирования организационно-управленческих решений, разработки и обоснования их с учетом достижения социальной эффективности на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации.</p>	<p>Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов Перечень теоретических вопросов, практических и тестовых заданий к зачету</p>
2	<p>ПК-5: Способен проводить качественный и количественный анализ управленческой, правовой и иной информации, критически оценивая полученные результаты, для проведения исследований и управления</p>	<p>ПК-5.1: Использует методы качественного и количественного анализа управленческой, правовой и иной информации</p>	<p>Знать: методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; основы технологии производства и деятельности организации. Уметь: внедрять методы рациональной организации труда;</p>	<p>Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов Перечень теоретических вопросов, практических и тестовых заданий к зачету</p>

организациями, отдельными бизнес-единицами и процессами		разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности. Владеть: навыками проведения анализа трудовых показателей.	
	ПК-5.2: Формулирует выводы по результатам проведенного анализа и критически их оценивает	Знать: наиболее важные количественные и качественные показатели трудовой деятельности работников организаций и факторы их формирования. Уметь: формулировать выводы по результатам проведенного анализа трудовых показателей и критически их оценивать. Владеть: навыками формулирования выводов по результатам проведенного анализа трудовых показателей и их оценки.	Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов Перечень теоретических вопросов, практических и тестовых заданий к зачету
	ПК-5.3: Синтезирует полученные выводы и результаты критической оценки для последующей разработки и принятия управленческих решений	Знать: наиболее важные количественные и качественные показатели трудовой деятельности работников организаций и факторы их формирования. Уметь: обосновывать полученные выводы и результаты их критической оценки. Владеть: навыками обоснования расчетов социально-экономических показателей в сфере труда.	Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов Перечень теоретических вопросов, практических и тестовых заданий к зачету

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания

Текущая аттестация по дисциплине «Экономика труда»

Обучающиеся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент. Управление бизнесом и маркетинг проходят текущую аттестацию в 5 семестре.

Оценочные средства текущего контроля:

- устный опрос,
- практические задачи,
- реферат.

Основные виды оценочных средств по темам представлены в таблице

№ п\п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции/ Индикаторы достижения компетенций	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Теоретические основы экономики труда	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Вопросы для устного опроса Темы рефератов
2.	Тема 2. Рынок труда	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов
3.	Тема 3. Производительность труда	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов
4.	Тема 4. Организация и нормирование труда	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов
5.	Тема 5. Планирование труда на предприятии	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов
6.	Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов
7.	Тема 7. Организация оплаты и стимулирования труда	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Вопросы для устного опроса Практические задачи Темы рефератов
8.	Тема 8. Поощрительные системы оплаты труда	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3	Вопросы для устного опроса Практические

			задачи Темы рефератов
--	--	--	--------------------------

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Теоретические основы экономики труда

1. Что вы можете сказать о понятиях "труд", "человеческий потенциал", "рабочая сила", "человеческие ресурсы"?
2. Каковы место и роль труда в обществе? Что писал А.С. Пушкин о богатстве нации?
3. Как вы можете охарактеризовать понятие и структуру интеллектуально-креативных ресурсов?
4. Что хотел сказать М. Горький, когда писал: "Мы должны выучиться понимать труд как творчество"?
5. Какова структура трудового потенциала общества?
6. Какие базовые модели экономической теории труда вы знаете?
7. Каким образом формирование и развитие экономики труда как науки связано с другими дисциплинами, изучающими труд?
8. Что такое система наук о труде?
9. Как взаимосвязаны понятие, структура и показатели трудового потенциала?
10. Что такое трудовой потенциал работника?
11. Какова структура трудового потенциала организации (предприятия)?
12. Чем характеризуется экономически активное (и неактивное) население?
13. Как измеряется структура трудовых ресурсов?
14. Каковы возрастные границы трудовых ресурсов? В чем заключаются проблемы их измерения?
15. Какими компетенциями должен владеть экономист по труду?
16. Каков предмет экономики труда?
17. В чем заключаются задачи экономики труда?
18. В чем состоят практические предпосылки развития экономики труда?
19. Как вы можете охарактеризовать понятие предпринимательского труда?
20. Каковы основные особенности методологии экономики труда?
21. В чем состоит последовательность процесса системного анализа (на примере анализа динамики производительности труда, заработной платы)?

Тема 2. Рынок труда

1. В чем заключается сущность рынка труда и каковы формы его проявления?
2. Какие вы знаете составляющие механизма рынка труда, которые определяют его емкость?
3. Из каких компонентов состоит структура и инфраструктура рынка труда?
4. Каково содержание понятий "внешний рынок труда", "внутренний рынок труда"? Какие модели рынка труда вы знаете? Дайте им характеристику.
5. Что означает сегментация рынка труда? Назовите критерии, по которым можно выделить сегменты рынка труда.
6. Что отражает спрос на рабочую силу и каким он может быть по виду?
7. Какие факторы формирования спроса на труд существуют на макро- и микроуровнях?
8. Что понимают под физическим и под экономическим рабочим местом? Что их принципиально отличает?
9. В чем суть воспроизводства физических рабочих мест?
10. Из каких предпосылок исходит простая модель предложения труда?
11. В чем сущность модели распределения времени?

12. Что называется эффектом масштаба и эффектом замещения в спросе на труд? Чем эти эффекты вызваны?
13. При каких условиях два фактора производства (два разных вида труда) являются полными заменителями либо полными дополнителями?
14. Что называется эффектом дохода и эффектом замещения в предложении труда?
15. В чем суть эффектов отчаявшегося и дополнительного работника?
16. Каковы причины возникновения внутрифирменного рынка труда, какие правила и ограничения на нем действуют, какие функции реализует?
17. Определите сущность и принципы занятости.
18. Какие виды занятости вы знаете? Каково содержание понятия "эффективная занятость"?
19. Что отражает структура занятости; в каком случае она эффективна?
20. Что понимается под реструктуризацией и реаллокацией занятости и как они влияют на рынок труда?
21. Раскройте сущность, причины и типы безработицы.
22. По каким критериям классифицируется безработица?
23. С помощью каких показателей изучаются масштабы безработицы?
24. Каковы социально-экономические последствия безработицы?
25. В чем состоит сущность простой модели поиска работы?
26. Охарактеризуйте сущность и виды информационной асимметрии на рынке труда.
27. В чем состоят задачи государственных, негосударственных и специализированных трудовых посредников на рынке труда?
28. Каково содержание заявительно-регистрационной технологии поиска работы?
29. В чем состоит сущность дискриминации на рынке труда, каковы причины ее порождающие?
30. Проанализируйте виды дискриминации на рынке труда по сфере действия.

Тема 3. Производительность труда

1. Что такое производительность труда и какое значение имеет ее рост для экономики страны и благосостояния населения?
2. Какое влияние оказывают формы собственности на мотивацию и производительность труда?
3. Какие вам известны показатели производительности труда и методы их измерения?
4. Раскройте достоинства и недостатки методов измерения производительности труда и охарактеризуйте сферу их применения.
5. Что такое резервы роста производительности труда, каково их значение? Классификация резервов роста производительности труда.
6. Какие резервы относятся к текущим и перспективным?
7. Какие резервы роста производительности труда относятся к государственным, региональным, отраслевым?
8. Какие резервы роста производительности труда относятся к внутрипроизводственным и каково их значение?
9. Какие группы внутрипроизводственных резервов роста производительности труда вы знаете?
10. Изложите методику выявления внутрипроизводственных резервов роста производительности труда.
11. Приведите классификацию факторов, воздействующих на производительность труда.
12. С чем связано замедление темпов роста производительности труда в российской экономике? Каковы последствия этого замедления?

13. Каким образом процесс управления производительностью труда увязывается с общим процессом управления? Как выглядит общий процесс управления, каковы его составные части? Какую роль играет управление производительностью труда в этом более общем процессе?

14. Каково значение роста производительности труда на уровне отдельной фирмы и в национальной экономике в целом? В чем проявляется повышение производительности труда?

15. Перечислите основные показатели производительности труда, укажите сферу их применения, достоинства и недостатки. В чем особенности общих, средних, предельных показателей?

16. Охарактеризуйте специфику основных групп методов измерения производительности: векторных, многофакторных, многокритериальных. Приведите примеры.

17. Каковы методы анализа трудоемкости продукции и ее влияния на выработку?

18. Какие факторы влияют на динамику производительности труда?

19. Какие методы планирования повышения производительности труда вы знаете?

20. Каков порядок расчета плановых темпов повышения производительности труда?

Тема 4. Организация и нормирование труда

1. Какие виды трудоемкости входят в полную трудоемкость? Какие из них прямо, а какие косвенно учитываются в удельной трудоемкости?

2. Почему рост производительности труда влияет на снижение трудоемкости, хотя эти показатели и являются обратными по отношению друг к другу?

3. Расскажите о значении организации и нормирования труда для повышения эффективности производства.

4. Дайте определения понятиям "экономическое рабочее место" и "физическое рабочее место". Объясните разницу между ними. Создание каких рабочих мест ставится целью при проведении государственной политики занятости.

5. Объясните разницу между понятиями "норма времени" и "норма выработки".

Тема 5. Планирование труда на предприятии

1. Каким образом планируется потребность в человеческих ресурсах? При ответе на вопрос необходимо учесть особенности различных этапов деятельности предприятия.

2. Попытайтесь классифицировать работников предприятия с точки зрения характеристик их трудового процесса.

3. Какие категории работников составляют наиболее высокую долю в общей численности персонала?

4. Каким образом показатель полезного фонда рабочего времени участвует в расчете численности работников?

5. Каковы основные проблемы при определении потребности предприятия в специалистах?

6. В чем состоит назначение штатного расписания предприятия и является ли оно обязательным документом оперативного управления?

7. Попытайтесь разграничить внешние и внутренние факторы, влияющие на прибыльность предприятия. Определите место категории "производительность труда" в системе факторов, формирующих конкурентоспособность компании.

8. В каких условиях функционирования предприятия целесообразно реализовывать программу роста производительности труда по стратегии сдерживания, а в каких – по стратегии развития?

9. Сформулируйте критерий эффективности зарплатной политики. Какой из методов расчета фонда оплаты труда позволяет контролировать соблюдение этого критерия?

10. В чем состоит опасность применения остаточного метода формирования фонда оплаты труда? Назовите его недостатки и преимущества.

11. Опишите основные направления политики предприятия в области заработной платы исходя из различных методов формирования фонда оплаты труда.

12. Систематизируйте различные причины изменения численности работников и средней заработной платы. Дополните их своими примерами.

13. Уточните порядок анализа расходования фонда оплаты труда применительно к избранному вами предприятию.

14. Как соотносятся между собой затраты на оплату труда и фонд оплаты труда?

15. Зависит ли структура фонда оплаты труда работников от достигнутой производительности, эффективности труда?

16. Как связана динамика изменения фонда оплаты труда с динамикой основных экономических показателей деятельности предприятия?

Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей

1. Что понимается под анализом производительности труда?

2. Каковы методы анализа выполнения плана по росту производительности труда?

3. Каковы методы анализа трудоемкости продукции и ее влияния на выработку?

4. Какие факторы влияют на динамику производительности труда?

5. Какие наиболее распространенные методы оценки социально-трудовых ресурсов вы знаете?

6. Какие показатели характеризуют динамику и темпы изменения производительности труда?

7. Каким образом показатели, характеризующие производительность труда, связаны с основными технико-экономическими показателями деятельности предприятия?

8. Как можно оценить степень использования рабочего времени отдельного работника, бригады, цеха, предприятия?

9. Для чего рассчитывается коэффициент выполнения норм? И каким образом этот показатель связан с определением вознаграждения работников и их производительностью?

10. Зависит ли уровень оплаты труда рабочих от степени нормирования их труда?

11. Какие категории работников составляют наиболее высокую долю в общей численности персонала?

12. Каким образом можно оценить профессионально-квалификационный состав работников предприятия?

13. Как связаны показатели изменения численности работников предприятия с состоянием локального рынка труда?

14. Зависит ли структура фонда оплаты труда работников от достигнутой производительности и эффективности труда?

15. Как связана динамика изменения фонда оплаты труда с динамикой основных экономических показателей деятельности предприятия?

16. Как рассчитывается среднесписочная численность работников? Какие работники не включаются в среднесписочную численность?

Тема 7. Организация оплаты и стимулирования труда

1. Что такое заработная плата работника? Из чего она состоит?

2. В чем состоит отличие понятия "заработная плата" от понятия "трудовое вознаграждение"?

3. Назовите основные функции заработной платы. В чем они заключаются?

4. Как работники и работодатели могут воздействовать на ставку заработной платы?
5. Какую роль играет государство в регулировании заработной платы?
6. Какие элементы входят в структуру дохода работника предприятия?
7. Что включает в себя организация оплаты труда на предприятии? Дайте краткую характеристику каждого составляющего элемента.
8. Какие системы оплаты труда вы знаете?
9. Перечислите и охарактеризуйте основные принципы организации заработной платы.
10. Что такое повременная система оплаты труда? Какие виды повременных систем оплаты труда вы знаете? Назовите их достоинства и недостатки.
11. Что такое сдельная система оплаты труда? Какие виды сдельных систем оплаты труда вы знаете? Назовите их достоинства и недостатки.
12. Что такое бестарифная система оплаты труда? Назовите ее достоинства и недостатки, а также условия, необходимые для применения бестарифной системы оплаты труда.
13. Что такое аккордная система оплаты труда и как ее применяют?
14. Расскажите об оплате труда на комиссионной основе.

Тема 8. Поощрительные системы оплаты труда

1. Дайте определение понятия "премия".
2. Что включают в себя премиальные системы, применяемые на российских предприятиях?
3. Для чего на предприятиях используются единовременные премии и вознаграждения?
4. Перечислите основные элементы премиальной системы и дайте их краткую характеристику.
5. Назовите основные условия функционирования премиальной системы.
6. Что включает в себя "принцип трехступенчатости", который используется при разработке положений о премировании?
7. Какие виды единовременных вознаграждений вы знаете? Дайте их краткую характеристику.
8. Что такое "система участия в прибыли"? Перечислите ограничения, которые возникают при применении на предприятии системы участия в прибыли.
9. Назовите основные системы участия в прибыли и дайте их сравнительную характеристику.
10. Расскажите о бонусах, "долевых схемах", опционах как специфических формах участия в прибыли. Назовите их основные плюсы и минусы.
11. Что включает в себя "социальный пакет"?
12. В чем заключается гибкость системы социальных льгот и выплат?
13. Какую систему премирования можно считать экономически эффективной?
14. Опишите процедуру качественной оценки эффективности премирования.
15. Расскажите о процедуре количественной оценки эффективности премирования.

Средство оценивания: устный опрос

Шкала оценивания:

Устный опрос оценивается по 5-балльной шкале. Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии, сборники научных трудов и интернет-ресурсы

и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой; приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся усвоил только основной программный материал, но не знает отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки.

Практические задачи

Задача 1. Деятельность предприятия характеризуется следующими показателями:

- плановая численность работающих – 500 чел.;
- фактическая численность работающих – 540 чел.;
- плановый годовой объем выпуска продукции – 2 000 тыс. ед.;
- фактический годовой выпуск продукции – 2 300 тыс. ед.

Необходимо:

а) определить изменение фактической выработки на одного работающего;

б) оценить, как повлияли на выработку изменение объема продукции и численности работающих.

Задача 2. Бригада слесарей-ремонтников в составе 8 чел. За 21 рабочий день июля отремонтировала 40 узлов. В августе за 23 рабочих дня бригадой в том же составе отремонтировано 45 узлов.

Необходимо:

а) определить процент роста производительности труда одного рабочего;

б) определить индекс суточной производительности труда в целом по бригаде;

в) определить абсолютный прирост продукции.

Задача 3. Проанализируйте изменение производительности труда при исчислении ее разными методами. Исходные данные представлены в таблице:

Продукция	Объем производства, тыс. шт.		Среднесп. численность работников, чел.		Цена единицы продукции, руб.	Нормативная трудоемкость продукции, нормо-ч.
	базисный	отчетный	базисный	отчетный		
А	600	590	40	36	120	90
Б	1500	1650	100	107	430	80
В	850	900	215	205	700	115
Итого	2950	3140	355	348		

Необходимо определить:

а) выработку продукции в натуральном, стоимостном и трудовом выражении в отчетном и базисном периодах по каждому изделию и в целом по предприятию;

б) темпы роста по всем показателям;

в) проанализировать полученные данные, объяснить причины расхождений и сделать выводы.

Задача 4. В перспективном плане развития предприятия предполагается повысить выпуск продукции на 50% за предстоящие пять лет, при этом 90% прироста необходимо обеспечить за счет повышения производительности труда. На предприятии работает 1500 чел.

Необходимо определить:

- а) на сколько процентов должна повыситься производительность труда;
- б) на сколько человек можно увеличить численность персонала.

Задача 5. В вагонном депо в соответствии с комплексным планом совершенствования организации труда были осуществлены мероприятия по улучшению условий труда. В результате потери рабочего времени по болезни сократились с 6,1 до 3,9 %. Рассчитать условное высвобождение численности рабочих и прирост производительности труда, полученные после внедрения мероприятий. Численность рабочих на предприятии 560 чел., годовой объем выпуска продукции 57 000 тыс. р.

Задача 6. Каждый продавец магазина (37 чел.) затрачивает на фасовку товара 42 мин, на текущую уборку рабочего места – 34 мин в смену. Определить, насколько целесообразно содержать вспомогательных рабочих по фасовке товара и уборщиц, если оперативное время одного вспомогательного рабочего в среднем составляет 455 мин в смену. Как повысится производительность труда продавцов при освобождении их от вспомогательных операций.

Задача 7. Среднее количество работавших в основных цехах предприятия в последний месяц представлено в таблице:

Цех	Численность рабочих			
	всего	в том числе по сменам:		
		первая	вторая	третья
А	200	160	30	10
В	120	30	70	20
С	90	50	30	10

Месяц состоял из 31 календарного дня, в числе которых 20 рабочих дней и 10 выходных. Рассчитайте коэффициент сменности, определите степень использования сменного режима и сделайте выводы.

Задача 8. Динамика работы промышленного предприятия характеризуется следующей таблицей:

Показатель	Базисный год	Отчетный год
1. Валовая продукция в сопоставимых ценах, тыс. руб.	3 800	3 990
2. Среднесписочная численность работников, чел.	580	582
3. Удельный вес рабочих в общей численности ППП, %	82,4	82,0
4. Отработано одним рабочим:		
а) тыс. чел.-дней	117,0	114,6
б) тыс. чел.-часов	908,6	882,4

Необходимо:

- а) оценить динамику среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки;
- б) показать взаимосвязь рассчитанных показателей;
- в) рассчитать факторные индексы, показать их взаимосвязь.

Задача 9. На сборку узла установлено по нормам 5 нормо-ч по V разряду, 6 нормо-ч по VI разряду и 3 нормо-ч по VII разряду. В течение месяца бригада собрала 60 узлов. Часовая тарифная ставка рабочего I разряда составляет 21,6 р. Тарифные коэффициенты: V разряда – 1,94; VI разряда – 2,1 и VII разряда – 2,36. Определить сдельную бригадную расценку и общий сдельный заработок бригады.

Задача 10. Определить заработную плату рабочего, оплачиваемого по простой повременной системе, если его месячный оклад 17 000 руб. В месяц по графику он должен был отработать 22 смены по 8 ч, а отработал 18 смен по 8 ч.

Задача 11. Служащему с 1 сентября повысили оклад с 25 000 до 28 000 руб. С января по ноябрь он отработал полностью, а в декабре провел в отпуске 7 календарных дней, из которых 5 дней рабочих. Общая длительность рабочего времени в декабре – 21 день. Определите заработную плату служащего (за проработанное время и сумму

отпускных) за ноябрь, если всего в году 14 нерабочих праздничных дней, а год не является високосным.

Задача 12. Определить заработок рабочего по повременно-премиальной системе, если его месячный оклад 18 000 руб., по графику рабочий должен был отработать за месяц 184 ч, им отработано 168 ч. Месячный план рабочий выполнил на 115%. Премиальное положение предусматривает выплату премии за выполнение плана в размере 20% при условии сдачи продукции без брака на 90%, и за каждый процент сдачи продукции без брака свыше 90% объема начисляется 2% премии. Рабочий сдал 98% продукции без брака.

Задача 13. Установлена норма времени на единицу изделия 12 мин по VI разряду. Месячная норма часов работы равна 176 ч. Рабочий в течение месяца изготовил и сдал в ОТК 900 деталей. Часовая тарифная ставка рабочего I разряда составляет 21,6 р. Рабочим данного участка, при условии выполнения ими норм выработки, выплачивается премия в размере 15 % месячного сдельного заработка и 2 % месячного заработка за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции, но не более 40 % в месяц. Тарифный коэффициент VI разряда – 2,1. Определить месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда.

Задача 14. Рассчитать месячный заработок рабочего VII разряда по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если норма времени – 0,8 нормо-ч, часовая тарифная ставка рабочего I разряда составляет 21,6 р., сдано за месяц 242 изделия, за выполнение норм выработки предусматривается премия в размере 7,5 % сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм – 2 % сдельного заработка. Отработано 25 рабочих смен по 7 ч. Тарифный коэффициент VII разряда – 2,36.

Средство оценивания: практические задачи

Шкала оценивания:

Задача оценивается по 5-балльной шкале. Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если задача правильно решена, приведена подробная аргументация своего решения, показано хорошее знание теоретических аспектов решения задачи.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если задача правильно решена, приведена достаточная аргументация своего решения, показано определенное знание теоретических аспектов решения задачи.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если задача частично правильно решена, приведена недостаточная аргументация своего решения, не прослеживается знание теоретических аспектов решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если задача неправильно решена, отсутствуют необходимые знания теоретических аспектов решения задачи.

Перечень тем рефератов

1. Сущность различных трудовых концепций.
2. Влияние труда на жизнедеятельность современного человека.
3. Критерии оценки условий труда.
4. Проблемы в области управления улучшением условий труда на современном этапе.
5. Классическая теория труда (А. Смит, Д. Рикардо, Д.С. Милль).
6. Трудовая теория К. Маркса и ее влияние на развитие экономической науки.
7. Исследование проблем труда в работах Й. Шумпетера.
8. Кейнсианская теория и ее взгляд на проблемы трудовых отношений и рынка труда.
9. Модели рынка труда и формирование российской модели рынка труда.

10. Статистика занятости и безработицы в России по видам деятельности (регионам).
11. Реакция российского рынка труда на макроэкономические шоки.
12. Территориальная мобильность рабочей силы и миграция населения в России.
13. Премияльная система и её практическое применение.
14. Премии: их сущность, показатели премирования на предприятии.
15. Сущность и методики расчета системы премирования на предприятиях.
16. Место премирования в различных системах оплаты труда.

Средство оценивания: реферат

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале.

Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста. Максимальная оценка – 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с историческими источниками и литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов	- круг, полнота использования исторических источников и литературы по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).
4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.	- правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения;

	<ul style="list-style-type: none"> – использование рекомендованного количества исторических источников и литературы; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов.
<p>5. Грамотность. Максимальная оценка – 15 баллов.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Экономика труда»

Обучающиеся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент. Управление бизнесом и маркетинг проходят промежуточную аттестацию в форме зачета по дисциплине «Экономика труда» в 5 семестре.

При проведении зачета по дисциплине «Экономика труда» может использоваться устная или письменная форма проведения.

Примерная структура зачета по дисциплине «Экономика труда»:

1. устный ответ на вопросы

Обучающимся на зачете дается время на подготовку вопросов теоретического характера и практического задания.

2. выполнение тестовых заданий

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 20-30 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

Ответ обучающегося на зачете должен отвечать следующим требованиям:

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологическом аспекте, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики из опыта профессиональной деятельности;
- осведомленность в важнейших современных вопросах экономики труда.

Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:

- владение профессиональной терминологией;
- последовательное и аргументированное изложение решения.

Критерии оценивания ответов на зачете

Уровень освоения компетенции	Формулировка требований к степени сформированности компетенций	Шкала оценивания
Компетенции сформированы	Имеет представление о методах оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций. Имеет представление о методах оценки организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды. Имеет представление об основных методах и моделях принятия организационно-управленческих решений. Имеет представление о методах учета и анализа показателей по труду и оплате труда; системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала; основах технологии производства и деятельности организации. Имеет представление об наиболее важных количественных и качественных показателях трудовой деятельности работников организаций и факторах их формирования. Анализирует и оценивает проблемные	зачтено

	<p>организационно-управленческие ситуации в деятельности организации.</p> <p>Оценивает результативность принятия организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды с точки зрения их социальной значимости.</p> <p>Разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействует их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивает их последствия.</p> <p>Внедряет методы рациональной организации труда; разрабатывает и оформляет документы по направлению деятельности.</p> <p>Формулирует выводы по результатам проведенного анализа трудовых показателей и критически их оценивает.</p> <p>Обосновывает полученные выводы и результаты их критической оценки.</p> <p>Владеет навыком выявления и оценивания в деятельности организации проблемных организационно-управленческих ситуаций.</p> <p>Владеет навыком принятия организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды с точки зрения их социальной значимости.</p> <p>Владеет навыками выявления и формирования организационно-управленческих решений, разработки и обоснования их с учетом достижения социальной эффективности на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации.</p> <p>Владеет навыками проведения анализа трудовых показателей.</p> <p>Владеет навыками формулирования выводов по результатам проведенного анализа трудовых показателей и их оценки.</p> <p>Владеет навыками обоснования расчетов социально-экономических показателей в сфере труда.</p>	
Компетенции не сформированы	Не соответствует критериям оценки зачтено	Не зачтено

Рекомендации по проведению зачета

1. Обучающиеся должны быть заранее ознакомлены с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АНО ВО МОСИ.
2. С критериями оценивания зачета преподаватель обязан ознакомить обучающихся до начала зачета.
3. Преподаватель в ходе зачета проверяет уровень полученных в течение

изучения дисциплины знаний, умений и навыков и сформированность компетенций.

4. Тестирование по дисциплине проводится в Центре оценки и контроля качества образования МОСИ.

Перечень вопросов к зачету

1. Труд как процесс и как ресурс. Качественная и количественная сторона труда.
2. Рабочая сила и трудовые ресурсы. Человеческие ресурсы и человеческий капитал.
3. Предмет и система наук о труде.
4. Этапы развития экономики труда как науки.
5. Рынок труда, его структура и инфраструктура.
6. Теории рынка труда.
7. Классификация видов и сегментов рынка труда.
8. Модели рынка труда.
9. Структура спроса на рабочую силу и его формирование.
10. Предложение рабочей силы: формирование и модели.
11. Мобильность рабочей силы и влияющие на нее факторы.
12. Внутренний рынок труда: особенности и причины формирования.
13. Занятость: понятие, принципы и цели.
14. Виды и организационные формы занятости.
15. Безработица: понятие, сущность и классификация.
16. Статистические показатели измерения безработицы.
17. Дискриминация на рынке труда.
18. Производительность труда как продуктивность и как эффективность.
19. Производительность в узком и широком смысле.
20. Выработка и трудоемкость. Методы определения выработки.
21. Система стоимостных показателей выпуска продукции.
22. Методы измерения производительности.
23. Факторы роста производительности труда.
24. Резервы роста производительности труда и их оценка.
25. Разделение и кооперация труда.
26. Рабочие места, их классификация и учет.
27. Нормирование труда, виды норм и методы их установления.
28. Изучение затрат рабочего времени и обработка наблюдений.
29. Бюджет времени занятого населения и рабочий день.
30. Баланс рабочего времени и фонд рабочего времени.
31. Подходы к определению численности работников.
32. Фонд заработной платы и средства на содержание персонала.
33. Методы формирования фонда заработной платы.
34. Анализ расходования средств на оплату труда персонала.
35. Анализ уровня и динамики производительности труда.
36. Анализ изменения производительности труда по технико-экономическим факторам.
37. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда.
38. Анализ численности и состава работников.
39. Анализ движения кадров.
40. Заработная плата: экономическая природа, сущность и функции.
41. Структура и организация оплаты труда работников предприятия.
42. Формы и системы оплаты труда. Повременная форма оплаты труда.
43. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
44. Бестарифная система оплаты труда.
45. Регулирование уровня оплаты труда в современной экономике.

46. Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность и виды.
47. Разработка положения о премировании работников и его элементы.
48. Системы участия в прибыли как форма поощрения работников.
49. Компенсационные выплаты работникам.
50. Экономическая эффективность систем премирования.

Примерные тестовые задания по дисциплине «Экономика труда»

0 вариант

1. Выберите, какая сторона труда определяется состоянием здоровья и физической дееспособностью человека, а также уровнем его образования и квалификационной подготовки:
 - а) количественная сторона труда
 - б) качественная сторона труда
 - в) ресурсная сторона труда
 - г) творческая сторона труда

2. Формирование человеческого потенциала:
 - а) совпадает со временем профессионального обучения
 - б) совпадает с периодом воспитания и получения образования
 - в) происходит не у каждого человека
 - г) происходит всю жизнь

3. Определите, какая из перечисленных наук о труде исследует научно-методические приемы и методы установления затрат труда, его результатов, соотношения между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования:
 - а) экономика труда
 - б) физиология труда
 - в) нормирование труда
 - г) психология труда

4. Выберите, кто из перечисленных экономистов создал основы трудовой теории стоимости, поставив труд в центр экономики, а также обосновал, что источником всякого богатства является труд. Именно этот экономист утверждал, что "труд является единственным всеобщим (и единственно точным) мерилем стоимости":
 - а) Адам Смит
 - б) Давид Рикардо
 - в) Жан Батист Сей
 - г) Карл Генрих Маркс

5. Граждане, включающиеся на условиях найма в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы собственнику средств производства или организатору производства – это:
 - а) наемные работники
 - б) работодатели
 - в) самозанятые
 - г) все ответы верны

6. К особенностям рынка труда, связанным со спецификой воспроизводства рабочей силы следует отнести:
 - а) неотделимость права собственности на товар от его владельца
 - б) длительное взаимодействие продавца и покупателя
 - в) стандартизированность (гомогенность) сделок найма

- г) отсутствие неденежных отношений найма
7. Выберите из перечисленного характеристики американской модели рынка труда:
- а) поддержание конкуренции на рынке труда
 - б) ориентация на "закрытый" внутренний рынок труда
 - в) профессиональная подготовка и повышение квалификации на внутрифирменном уровне
 - г) недопущение высокой степени централизации экономики и рынка труда
8. Безработица, которая вызвана естественным (нормальным) стремлением человека искать более выгодные и интересные сферы приложения своей рабочей силы – это:
- а) структурная безработица
 - б) технологическая безработица
 - в) фрикционная безработица
 - г) циклическая безработица
9. Ситуация, при которой ту или иную группу трудоспособного населения при прочих равных условиях последними берут на работу и первыми увольняют – это:
- а) дискриминация при найме на работу
 - б) дискриминация в доступе к профессиям (должностям)
 - в) дискриминация при оплате труда
 - г) дискриминация при получении образования
10. Показатель "уровень безработицы" (УБ) рассчитывается как отношение количества безработных к:
- а) численности занятых
 - б) численности экономически активного населения
 - в) численности всего населения страны
 - г) численности экономически неактивного населения
11. Соотношение измеренного тем или иным способом количества продукции, произведенной системой (предприятием, фирмой, отраслью и т.п.), и потребовавшихся для этого затрат ресурса труда, измеренных в человеко-часах, человеко-днях, среднегодовой численности – это:
- а) эффективность использования труда
 - б) трудоемкость выпуска продукции
 - в) продуктивность трудовой деятельности
 - г) все ответы верны
12. Выберите, какой из перечисленных методов определения выработки заключается в том, что выработка продукции определяется путем деления объема валовой продукции, выраженной в неизменных оптовых ценах предприятия, на число работников или количество затраченного рабочего времени:
- а) натуральный
 - б) стоимостной
 - в) трудовой
 - г) такого метода не существует
13. При трудовом методе определения выработки объем продукции выражается в:
- а) физических мерах (штуках, тоннах, метрах и т.д.)

- б) неизменных оптовых ценах
- в) затратах труда (человеко-часах, человеко-днях и т.д.)
- г) все варианты верны

14. Материально-технические факторы производительности труда могут быть связаны с:

- а) модернизацией оборудования
- б) внедрением и развитием автоматизированных систем управления производством (АСУП)
- в) улучшением материальной, технической и кадровой подготовки производства
- г) использованием новых видов сырья и материалов

15. Определите, какие факторы производительности труда включают повышение уровня тарифной ставки, совершенствование системы оплаты труда, совершенствование системы поощрений и др.:

- а) материально-технические
- б) организационно-экономические
- в) социально-психологические
- г) материально-стимулирующие

16. Технологическое разделение труда – это:

- а) обособление отдельных видов труда внутри предприятия между его структурными подразделениями
- б) выделение стадий производственного процесса, видов работ и т.д.
- в) выделение отдельных категорий работников в зависимости от выполняемых ими производственных функций
- г) нет верного ответа

17. В соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, к категории "рабочие" относятся:

- а) работники, непосредственно участвующие в процессе создания материальных ценностей
- б) работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений
- в) работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами
- г) работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и другие функции

18. Пространственная зона, предназначенная для выполнения работ (оказания услуг) одним работником в одну смену и оснащенная в этих целях соответствующим набором средств труда – это:

- а) физическое рабочее место
- б) экономическое рабочее место
- в) служебное место
- г) фактические рабочее место

19. Определите, какой метод установления норм предполагает расчленение операции на составные элементы, исследование факторов, изучение возможностей оборудования, рациональной организации рабочего места, приемов и методов труда и др.:

- а) суммарный
- б) аналитический

- в) маржинальный
- г) затратный

20. Изучение затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения циклически повторяющихся элементов операции – это:

- а) хронометраж
- б) фотография рабочего времени
- в) нормирование
- г) все ответы верны

21. Обязательным условием долгосрочной сбалансированной экономической политики предприятия является:

- а) опережение темпов роста средней заработной платы по сравнению с темпами роста производительности
- б) опережение темпов роста себестоимости по сравнению с темпами роста выручки
- в) опережение темпов роста прочих расходов по сравнению с темпами роста прочих доходов
- г) опережение темпов роста производительности по сравнению с темпами роста средней заработной платы

22. Определите, что из перечисленного связано с выполнением работ, не соответствующих функциям данного работника, исправлением брака, устранением неисправности инструмента или оборудования:

- а) простои
- б) невыходы на работу
- в) непроизводительные затраты рабочего времени
- г) нет верного ответа

23. Определите, какой показатель рассчитывается как отношение числа человеко-часов (человеко-дней), отработанных во всех сменах, к их числу в наиболее заполненной смене:

- а) коэффициент многосменного обслуживания
- б) коэффициент многостаночного обслуживания
- в) коэффициент сменности
- г) коэффициент оборота по сменам

24. Определите, какая численность определяется путем деления суммы списочного числа за все календарные дни месяца (в том числе праздничные и выходные) на число календарных дней месяца:

- а) среднесписочная
- б) средняявочная
- в) среднемесячная
- г) списочная

25. Изменение места и сферы приложения труда, рода деятельности и производственных функций работника в экономическом анализе – это:

- а) миграция населения
- б) движение кадров
- в) мобильность труда
- г) все ответы верны

26. Определите, какой коэффициент устанавливается делением числа работников, выбывших по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины и другим причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью, на среднесписочное число работников за тот же период:

- а) коэффициент оборота по приему (коэффициент приема)
- б) коэффициент оборота по выбытию (коэффициент выбытия)
- в) коэффициент постоянства (стабильности) кадров
- г) коэффициент текучести кадров

27. По способу измерения количества труда системы оплаты классифицируются на:

- а) сдельные, повременные и аккордные
- б) коллективные и индивидуальные
- в) однофакторные и многофакторные
- г) такой классификации не существует

28. Обобщенная количественная оценка трудового вклада каждого рабочего бригады в зависимости от индивидуальной производительности и качества работы – это:

- а) коэффициент приработка (КП)
- б) коэффициент трудового участия (КТУ)
- в) условный тарифный коэффициент (УТК)
- г) такого показателя не существует

29. Вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда – это:

- а) премия
- б) доплата
- в) компенсация
- г) индексация

30. Конкретной формой выражения премиальной системы является:

- а) Положение об оплате труда
- б) Положение об организационной структуре
- в) Положение о премировании
- г) Приказ о приеме на работу

Примерные практические задания

1. В перспективном плане развития предприятия предполагается повысить выпуск продукции на 40% за предстоящие пять лет, при этом 85% прироста необходимо обеспечить за счет повышения производительности труда. На предприятии работает 1800 чел.

Необходимо определить:

- а) на сколько процентов должна повыситься производительность труда;
- б) на сколько человек можно увеличить численность персонала.

2. Среднее количество работавших в основных цехах предприятия в последний месяц представлено в таблице:

Цех	Численность рабочих			
	всего	в том числе по сменам:		
		первая	вторая	третья
1	190	140	30	20
2	115	45	40	30
3	79	20	19	40

Месяц состоял из 30 календарных дней, в числе которых 20 рабочих дней и 10 выходных. Рассчитайте коэффициент сменности, определите степень использования сменного режима и сделайте выводы.

3. Определить заработную плату рабочего, оплачиваемого по простой повременной системе, если его месячный оклад 25 500 руб. В месяц по графику он должен был отработать 22 смены по 6 ч, а отработал 19 смен по 6 ч.

4. Определить заработок рабочего по повременно-премиальной системе, если его месячный оклад 28 000 руб., по графику рабочий должен был отработать за месяц 184 ч, им отработано 168 ч. Месячный план рабочий выполнил на 123%. Премиальное положение предусматривает выплату премии за выполнение плана в размере 15% при условии сдачи продукции без брака на 95%, и за каждый процент сдачи продукции без брака свыше 95% объема начисляется 1,5% премии. Рабочий сдал 99% продукции без брака.

5. Бригада ремонтников в составе 6 чел. За 20 рабочих дней месяца отремонтировала 25 агрегатов. В следующем месяце за 21 рабочий день бригадой в том же составе отремонтировано 29 узлов.

Необходимо:

- а) определить процент роста производительности труда одного рабочего;
- б) определить индекс суточной производительности труда в целом по бригаде;
- в) определить изменение фактической трудоемкости ремонтных работ.

6. Деятельность предприятия характеризуется следующими показателями:

- плановая численность работающих – 1500 чел.;
- фактическая численность работающих – 1595 чел.;
- плановый годовой объем выпуска продукции – 20 000 тыс. ед.;
- фактический годовой выпуск продукции – 23 200 тыс. ед.

Необходимо:

- а) определить изменение фактической выработки на одного работающего;
- б) оценить, как повлияли на выработку изменение объема продукции и численности работающих.

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

Средство оценивания: устный опрос МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К УСТНОМУ ОПРОСУ

Устный опрос – удобная форма текущего контроля знаний. Целью устного опроса является обобщение и закрепление изученного материала. Главное преимущество – занимает мало времени от 5 до 7 мин., при этом в зависимости от количества вопросов, позволяет проверить большой объем и глубину знаний. Устный опрос может проводиться несколько раз за тему, что позволяет диагностировать, контролировать и своевременно корректировать усвоение материала, что значительно повышает эффективность обучения и закрепляет знания учащихся.

Для успешной подготовки к устному опросу, обучающийся должен изучить/законспектировать рекомендованную литературу. Внимательно осмыслить лекционный материал. При ответе особо выделить главную мысль, сделать вывод.

Средство оценивания: реферат МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Тему реферата обучающиеся выбирают самостоятельно, ориентируясь на прилагаемый примерный список. В реферате обучающиеся показывают знания дисциплины и умение реферировать, т. е. творчески анализировать прочитанный текст, а также умение аргументированно и ясно представлять свои мысли, с обязательными ссылками на использованные источники и литературу. В реферате желательно отразить различные точки зрения по вопросам выбранной темы.

Реферат следует писать в определенной последовательности. Обучающемуся необходимо ознакомиться с рабочей программой по дисциплине, выбрать нужную тему, подобрать и изучить рекомендованные документы и литературу. Если заинтересовавшая обучающегося тема не учтена в прилагаемом списке, то по согласованию с преподавателем можно предложить свою. Выбирая тему реферата, необходимо руководствоваться личным интересом и доступностью необходимых источников и литературы.

Поиск литературы по избранной теме следует осуществлять в систематическом и генеральном (алфавитном) каталогах библиотек (по фамилии автора или названию издания) на библиографических карточках или в электронном виде. Поиск литературы (особенно статей в сборниках и в коллективных монографиях) облегчит консультация с библиографом библиотеки. Возможен также поиск перечней литературы и источников по информационным сетевым ресурсам (Интернета).

Ознакомившись с литературой, обучающийся отбирает для своего реферата несколько научных работ (монографий, статей и др.). Выбирая нужную литературу, следует обратить внимание на выходные данные работы.

Объем реферата колеблется в пределах 25-30 страниц формата А-4 с кеглем 14 и полуторным интервалом между строками в обычной компьютерной редакторской программе. Отредактированная работа должна быть пронумерована (номер ставится в верхней части страницы, по центру) и сброшюрована.

Реферат должен быть оформлен в компьютерном варианте. Компьютерный текст должен быть выполнен следующим образом:

- текст набирается на одной стороне листа;
- стандартная страница формата А4 имеет следующие поля: правое – 10 мм, левое – 30 мм, верхнее и нижнее – 20 мм;
- межстрочный интервал – полуторный;

- гарнитура шрифта – Times New Roman;
- кегль шрифта – 14;
- абзацный отступ – 1,25 пт.

На титульном листе, который не нумеруется, указывается название полное название Института, кафедры, полное название темы реферата, курс, отделение, номер учебной группы, инициалы и фамилия обучающегося, а также ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия преподавателя, который будет проверять работу.

На второй странице размещается оглавление реферата, которое отражает структуру реферата и включает следующие разделы:

- введение, в котором необходимо обосновать выбор темы, сформулировать цель и основные задачи своего исследования, а также можно отразить методику исследования;
- основная часть, состоящая из нескольких глав, которые выстраиваются по хронологическому или тематическому принципу, озаглавливаются в соответствии с проблемами, рассматриваемыми в реферате. Главы желательно разбивать на параграфы. Важно, чтобы разделы оглавления были построены логично, последовательно и наилучшим образом раскрывали тему реферата;
- заключение, в котором следует подвести итоги изучения темы, на основании источников, литературы и собственного понимания проблемы изложить свои выводы.

Ссылки на источники и литературу, использованные в реферате, обозначаются цифрами в положении верхнего индекса, а в подстрочных сносках (внизу страницы) указывается источник, на который ссылается автор. Сноска должна быть полной: с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года ее издания, страницы, на которую сделана ссылка в тексте.

Цитирование (буквальное воспроизведение) текста других авторов в реферате следует использовать лишь в тех случаях, когда необходимо привести принципиальные положения, оптимально сформулированные выводы и оценки, прямую речь, фрагмент документа и пр. В цитате недопустима любая замена слов. Если в работе содержатся выдержки (цитаты) из отдельных произведений или источников, их следует заключить в кавычки и указать источник, откуда взята данная цитата (автор, название сочинения, год и место издания, страница, например: Маршалова А. С. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие. – М., 2021. – С. 10.). Издательство в сносках обычно не указывается.

В реферате допускается передача того или иного эпизода или определенной мысли своими словами. В этом случае в тексте кавычки не ставятся, но в подстрочном примечании следует указать выходные данные источника. В тех случаях, когда сноска делается повторно на одно и то же издание, тогда в подстрочном примечании выходные данные не приводятся полностью.

Например:

Выработка политических ориентиров в значительной степени основана не на строго рациональном или научном анализе, а на понимании необходимости защиты тех или иных социальных интересов, осознании характера сопутствующей им конкуренции.

Т.е. в первой сноске указывается автор, полное название, место, год издания, страницы, на которые ссылаетесь.

В дальнейшем в сноске следует писать: Там же. – С. 98.

Если сноска на данную работу дана после других источников, следует писать: Государственная политика: Учебное пособие. – С. 197. (без указания места и года издания).

Ссылки на Интернет даются с обязательной датой просмотра сайта, т. к. сайты часто обновляются и порой невозможно найти те материалы, которые использовались в реферате. Например: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» [электронный текстовый документ]. URL:http://www.ranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/11/11264/index.php

[дата обращения: 13.11.2015].

Вполне возможно помещение всех сносок реферата в специальный раздел Примечания.

В конце реферата приводится библиографический список, составленный в алфавитном порядке в соответствии с требованиями к оформлению справочно-библиографического аппарата. Источники и литература должны быть оформлены на разных страницах. Следует указывать только те источники и литературу, которую магистрант действительно изучил.

Библиографический список и сноски оформляются в соответствии с действующими стандартами. Реферат может содержать приложения в форме схем, таблиц, образцов документов и другие изображения в соответствии с темой исследования.

При написании реферата должно быть использовано не менее 25 источников или единиц литературы (книг, статей, интернет-сайтов, документов и др.). Учебники, энциклопедические и справочные издания не являются основной литературой и не входят в круг этих 25 наименований.

Если в реферате магистрант желает привести небольшие по объему документы или отдельные разделы источников, касающиеся выбранной темы, различные схемы, таблицы, диаграммы, карты, образцы типовых и эксклюзивных документов и другую информацию по основам государственного и муниципального управления, то их можно привести в разделе Приложения. При этом каждое приложение должно быть пронумеровано и снабжено указанием, откуда взята информация для него.

Введение, заключение, новые главы, библиографический список, должны начинаться с нового листа.

Все страницы работы, включая оглавление и библиографический список, нумеруются по порядку с титульного листа (на нем цифра не ставится) до последней страницы без пропусков и повторов. Порядковый номер проставляется внизу страницы по центру, начиная с цифры 2.

В реферате желательно высказывание самостоятельных суждений, аргументов в пользу своей точки зрения на исследуемую проблему. При заимствовании материала из первоисточников обязательны ссылки на автора источника или интернет-ресурс, откуда взята информация. Реферат, значительная часть которого текстуально переписана из какого-либо источника, не может быть оценена на положительную оценку.

Средство оценивания: тест МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины являлся контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний обучающихся. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у испытуемого обучающегося. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены, контрольные работы, опросы обучающихся и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и по сути они наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике.

По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому обучающемуся при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового

задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы.