

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Совета факультета экономики и
информационной безопасности

Протокол заседания Совета факультета
№ 1 « 28 » августа 2018 г.

И.о. декана факультета экономики и
информационной безопасности

О.В. Шишкина



ОДОБРЕНО

на заседании кафедры экономики и
менеджмента

Протокол заседания кафедры
№ 1 « 28 » августа 2018 г.

Зав. кафедрой экономики и менеджмента

А.Н. Петрова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по учебной дисциплине

Экономика труда
(наименование)

образовательная
программа

38.03.01 Экономика
Бухгалтерский учет, анализ и аудит

форма обучения

заочная

ПРОГРАММА РАЗРАБОТАНА

Юрасова Ю.И.
канд. экон. наук.
(должность, Ф. И. О., ученая
степень, звание автора(ов)
программы)

Йошкар-Ола, 2018

Содержание

| | |
|--|----|
| 1. Пояснительная записка | 3 |
| 2. Структура и содержание дисциплины | 7 |
| 3. Оценочные средства и методические рекомендации по проведению промежуточной аттестации | 21 |
| 4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 30 |
| 5. Материально-техническое обеспечение дисциплины | 32 |
| 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины..... | 33 |

1. Пояснительная записка

Цель изучения дисциплины: 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 дисциплины в учебном плане:

Предлагаемый курс относится к дисциплинам базовой части образовательной программы 38.03.01 Экономика. Бухгалтерский учет, анализ и аудит.

Дисциплина «Экономика труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

продолжает формирование общекультурной компетенции:

способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3) – 8 этап.

продолжает формирование общепрофессиональной компетенции:

способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4) – 3 этап.

продолжает формирование профессиональных компетенций:

способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-2) – 3 этап;

способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3) – 3 этап.

Этапы формирования компетенции (заочная форма обучения)

| Код компетенции | Формулировка компетенции | Учебная дисциплина | Семестр | Этап |
|-----------------------------|---|---|---------|------|
| ОК-3 | способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности | История экономических учений | 1 | 1 |
| | | Микроэкономика | 1-2 | 2 |
| | | Макроэкономика | 2 | 3 |
| | | Основы бухгалтерского учета | | |
| | | Финансы | 3-4 | 4 |
| | | Эконометрика | 4 | 5 |
| | | Мировая экономика и международные экономические отношения | | |
| | | Деньги, кредит, банки | 5 | 6 |
| | | Экономика общественного сектора | 6 | 7 |
| | | Экономика труда | 7 | 8 |
| Налоговый учет и отчетность | | | | |
| Маркетинг | 10 | 9 | | |

| | | | | |
|-------------------------------------|---|---|-----|---|
| | | Государственная итоговая аттестация | | |
| ОПК-4 | способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность | Менеджмент | 4 | 1 |
| | | Корпоративные финансы | 5-6 | 2 |
| | | Экономика труда | 7 | 3 |
| | | Маркетинг | 10 | 4 |
| | | Преддипломная практика | | |
| Государственная итоговая аттестация | | | | |
| ПК-2 | способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов | Количественные методы финансового анализа | 3 | 1 |
| | | Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности | 6 | 2 |
| | | Экономика труда | 7 | 3 |
| | | Налоговый учет и отчетность | | |
| | | Бухгалтерский учет в банках и страховых организациях | | |
| | | Комплексный анализ финансово-хозяйственной деятельности | 7-8 | 4 |
| | | Бухгалтерский учет в бюджетных организациях | 8 | 5 |
| | | Бухгалтерский учет в сельскохозяйственных организациях | | |
| | | Анализ в бюджетных организациях | | |
| | | Анализ в банках и страховых организациях | | |
| | | Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности | | |
| | | Бухгалтерский учет в торговле | 9 | 6 |
| | | Бухгалтерский учет на | | |

| | | | | |
|------|---|--|------|---|
| | | предприятиях малого бизнеса | | |
| | | Анализ финансовой отчетности | 9-10 | 7 |
| | | Преддипломная практика | 10 | 8 |
| | | Государственная итоговая аттестация | | |
| ПК-3 | способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами | Количественные методы финансового анализа | 3 | 1 |
| | | Экономика организации (предприятия) | 5 | 2 |
| | | Экономика труда | 7 | 3 |
| | | Бухгалтерский (управленческий) учет | | |
| | | Лабораторный практикум по бухгалтерскому учету | 10 | 4 |
| | | Ситуационный практикум по бухгалтерскому учету | | |
| | | Преддипломная практика | | |
| | | Государственная итоговая аттестация | | |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

| | |
|-------|---|
| ОК-3 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организацию труда и управление трудом в обществе; - производительность труда и управление повышением производительности; - организацию оплаты труда и тарификацию заработной платы; - сущность форм и систем оплаты труда. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять сущность и содержание комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами; - классифицировать и нормировать затраты рабочего времени; - рассчитывать коэффициенты выполнения норм; - управлять человеческими ресурсами организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами нормирования труда; - навыками организации оплаты труда и тарификации заработной платы работников организации. |
| ОПК-4 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности; - особенности своей будущей профессии. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять процессы управления в профессиональной деятельности; - работать с финансовыми и управленческими документами; - нести ответственность за принятые решения в профессиональной деятельности. <p>Владеть:</p> |

| | |
|------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений. - навыками работы с нормативно-правовой документацией; - приемами определения мер ответственности за итоги реализации принятых организационно-управленческих решений. |
| ПК-2 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро - и макро-уровне. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать понятийный аппарат экономической науки, рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, планировать фонды оплаты труда предприятий и определять эффективность их использования. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики труда. |
| ПК-3 | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - базовые экономические понятия, принципы целеполагания, виды и методы планирования. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и регулировать производительность труда на предприятии, планировать фонды оплаты труда предприятий и определять эффективность их использования. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основами организации и регулирования оплаты труда. |

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

Форма промежуточной аттестации: зачет.

2. Структура и содержание дисциплины

Трудоемкость 2 зачетные единицы, 72 часа, из них:

заочная форма обучения: 4 лекционных часа, 4 практических часа, 60 часов самостоятельной работы, контроль - 4 часа.

2.1. Тематический план учебной дисциплины (заочная форма обучения)

| № п/п раздела | Наименование разделов и тем | Количество часов по учебному плану | | | | |
|---------------|---|------------------------------------|---------------------|------------------------------------|----------------------|------------------------|
| | | Всего | Виды учебной работы | | | |
| | | | Аудиторная работа | | | Самостоятельная работа |
| | | | Лекции | Практические (семинарские) занятия | Лабораторные занятия | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Теоретические основы экономики труда | 12 | 2 | - | - | 10 |
| 2 | Рынок труда | 10 | - | - | - | 10 |
| 3 | Производительность труда | 12 | 2 | - | - | 10 |
| 4 | Организация и нормирование труда | 14 | - | - | - | 14 |
| 5 | Планирование труда на предприятии | 6 | - | 2 | - | 4 |
| 6 | Анализ социально-трудовых показателей | 6 | - | 2 | - | 4 |
| 7 | Организация оплаты и стимулирования труда | 4 | - | - | - | 4 |
| 8 | Поощрительные системы оплаты труда | 4 | - | - | - | 4 |
| | Контроль | 4 | - | - | - | - |
| | Итого по дисциплине | 72 | 4 | 4 | - | 60 |

2.2. Тематический план лекций

| № п/п раздела | Наименование разделов и тем | Количество часов |
|----------------------|---|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Теоретические основы экономики труда | 2 |
| 2 | Рынок труда | - |
| 3 | Производительность труда | 2 |
| 4 | Организация и нормирование труда | - |
| 5 | Планирование труда на предприятии | - |
| 6 | Анализ социально-трудовых показателей | - |
| 7 | Организация оплаты и стимулирования труда | - |
| 8 | Поощрительные системы оплаты труда | - |
| | Итого по дисциплине | 4 |

Содержание лекционных занятий

Тема 1. Теоретические основы экономики труда

План:

1. Понятие о труде и человеческом потенциале
2. Предмет и задачи экономики труда

Тема 2. Рынок труда

План:

1. Особенности формирования и механизм функционирования рынка труда
2. Классификация видов, моделей, сегментов рынка труда
3. Формирование спроса на труд
4. Предложение рабочей силы: простая и расширенная модели
5. Эффекты в спросе и предложении труда

Тема 3. Производительность труда

План:

1. Сущность и значение производительности труда
2. Система показателей измерения производительности факторов производства

Тема 4. Организация и нормирование труда

План:

1. Разделение труда
2. Рабочие места

Тема 5. Планирование труда на предприятии

План:

1. Планирование рабочего времени и численности персонала
2. Планирование трудоемкости и производительности труда

Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей

План:

1. Система социально-трудовых показателей

2. Анализ динамики и уровня производительности труда
3. Анализ использования рабочего времени и нормирования труда

Тема 7. Организация оплаты и стимулирования труда

План:

1. Экономическая природа и сущность заработной платы
2. Организация оплаты труда на предприятии
3. Корпоративные системы мотивации труда

Тема 8. Поощрительные системы оплаты труда

План:

1. Единовременные поощрения и вознаграждения: сущность, виды и условия применения
2. Дополнительное поощрение работников в современных условиях
3. Компенсационные выплаты работникам

2.3. Тематический план практических (семинарских) занятий

| № п/п раздела | Наименование разделов и тем | Количество часов |
|---------------|---|------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Теоретические основы экономики труда | - |
| 2 | Рынок труда | - |
| 3 | Производительность труда | - |
| 4 | Организация и нормирование труда | - |
| 5 | Планирование труда на предприятии | 2 |
| 6 | Анализ социально-трудовых показателей | 2 |
| 7 | Организация оплаты и стимулирования труда | - |
| 8 | Поощрительные системы оплаты труда | - |
| | Итого по дисциплине | 4 |

Содержание практических занятий

Тема 1. Теоретические основы экономики труда

План:

1. Теоретические предпосылки развития экономики труда
2. Методология экономики труда

Тема 2. Рынок труда

План:

1. Мобильность рабочей силы на рынке труда
2. Рынок труда внутри предприятия
3. Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения
4. Теория и практика поиска работы на рынке труда
5. Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления

Тема 3. Производительность труда

План:

1. Показатели и методы измерения производительности труда
2. Факторы и резервы роста производительности труда

Практические задачи

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.

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.

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.

Тема 4. Организация и нормирование труда

План:

1. Классификация рабочих мест, их учет
2. Нормирование труда

Тема 5. Планирование труда на предприятии

План:

1. Планирование рабочего времени и численности персонала
2. Планирование средств на заработную плату персонала

Практические задачи

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Тема 6. Анализ социально-трудовых показателей

План:

1. Анализ выполнения плана по численности и составу работников
2. Рационализация численности работников предприятия
3. Анализ движения кадров
4. Анализ использования фонда заработной платы

Практические задачи

1. 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.

2. 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.

Тема 7. Организация оплаты и стимулирования труда

План:

1. Современные формы и системы оплаты труда

2. Регулирование заработной платы в рыночной экономике
3. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда

Практические задачи

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Тема 8. Поощрительные системы оплаты труда

План:

1. Экономический аспект компенсационной политики
2. Методика определения экономической эффективности систем премирования

Практические задачи

1. 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.

2. 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.

3. 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.

2.4. Тематический план самостоятельной работы

| № п/п раздела | Наименование разделов и тем | Количество часов |
|------------------|---|---------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Теоретические основы экономики труда | 10 |
| 2 | Рынок труда | 10 |
| 3 | Производительность труда | 10 |
| 4 | Организация и нормирование труда | 14 |
| 5 | Планирование труда на предприятии | 4 |
| 6 | Анализ социально-трудовых показателей | 4 |
| 7 | Организация оплаты и стимулирования труда | 4 |
| 8 | Поощрительные системы оплаты труда | 4 |
| | Итого по дисциплине | 60 |

Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Теоретические основы экономики труда

Вопросы для самостоятельной работы:

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

Вопросы для самостоятельной работы:

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 заместителями 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

Вопросы для самостоятельной работы:

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

Вопросы для самостоятельной работы:

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

Вопросы для самостоятельной работы:

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

Вопросы для самостоятельной работы:

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

Вопросы для самостоятельной работы:

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

Вопросы для самостоятельной работы:

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.

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. |

| | |
|---|---|
| <p>2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов</p> | <ul style="list-style-type: none"> – 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. |
| <p>3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – 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.). |
| <p>4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения; – 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. |

Распределение трудоемкости СРС при изучении дисциплины

| Вид самостоятельной работы | Трудоемкость (час) |
|--|---------------------------|
| Подготовка к зачету | 10 |
| Проработка конспекта лекций | 10 |
| Подготовка к практическим (семинарским) занятиям | 10 |
| Проработка учебной литературы | 20 |
| Написание рефератов | 10 |

3. Оценочные средства и методические рекомендации по проведению промежуточной аттестации

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

Студенту на зачете дается время на подготовку вопросов теоретического характера

2. выполнение тестовых заданий

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 25 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

3. выполнение практических заданий

Практические задания выполняются в течение 30 минут. Бланки с задачами готовит и выдает преподаватель.

Устный ответ студента на зачете должен отвечать следующим требованиям:

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологических аспектах, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики, а также из личного опыта работы;
- осведомленность в важнейших современных проблемах экономики труда, знание классической и современной литературы.

Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:

- Владение профессиональной терминологией;
- Последовательное и аргументированное изложение решения.

Критерии оценивания ответов

| Уровень освоения компетенции | Формулировка требований к степени сформированности компетенций | Шкала оценивания |
|--|--|------------------|
| Компетенции сформированы в полном объеме | Владеет методами нормирования труда; навыками организации оплаты труда и тарификации заработной платы работников организации. Обладает навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений. Демонстрирует навыки работы с нормативно-правовой документацией. Владеет приемами определения мер ответственности за итоги реализации принятых организационно-управленческих решений. Демонстрирует навыки работы с нормативными правовыми актами в сфере экономики труда. Владеет основами организации и регулирования оплаты труда. | Зачтено |
| | Определяет сущность и содержание комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами. Классифицирует и нормирует затраты рабочего времени. Рассчитывает коэффициенты выполнения норм. Управляет человеческими ресурсами организации. Применяет процессы управления в профессиональной деятельности. Работает с финансовыми и | |

| | | |
|-----------------------------|--|------------|
| | <p>управленческими документами. Несет ответственность за принятые решения в профессиональной деятельности. Использует понятийный аппарат экономической науки, рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, планирует фонды оплаты труда предприятий и определяет эффективность их использования. Планирует и регулирует производительность труда на предприятии, планирует фонды оплаты труда предприятий и определяет эффективность их использования.</p> <p>Имеет представление об организации труда и управлении трудом в обществе; производительности труда и управлении повышением производительности. Знает организацию оплаты труда и тарификацию заработной платы; сущность форм и систем оплаты труда. Демонстрирует знания о нормативных правовых документах в своей профессиональной деятельности; особенностях своей будущей профессии. Знает основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро - и макро- уровне. Знает базовые экономические понятия, принципы целеполагания, виды и методы планирования.</p> | |
| Компетенции не сформированы | Не соответствует критериям оценки удовлетворительно | Не зачтено |

Рекомендации по проведению зачета

1. Студенты должны быть заранее ознакомлены с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АНО ВО МОСИ.
2. По результатам зачета преподаватель обязан разъяснить студенту правила выставления отметки.
3. Преподаватель в ходе зачета проверяет уровень полученных в течение изучения дисциплины знаний, умений и навыков и сформированность компетенции.
4. Тестирование по дисциплине проводится либо в компьютерном классе, либо в аудитории на бланке с тестовыми заданиями.

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

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%. Премия 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.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Козел, И.В. Экономика труда: для студентов очной и заочной форм обучения : курс лекций : в 2-х ч. / И.В. Козел, А.Р. Байчерова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования, Ставропольский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра предпринимательства и мировой экономики. - Ставрополь : Агрус, 2013. - Ч. 1. - 136 с.: ил., табл., схем. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277440> (Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Дополнительная литература

1. Козел, И.В. Экономика труда: для студентов очной и заочной форм обучения : курс лекций : в 2-х ч. / И.В. Козел, А.Р. Байчерова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования, Ставропольский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра предпринимательства и мировой экономики. - Ставрополь : Агрус, 2013. - Ч. 2. - 129 с. : ил., табл., схем. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277444> (Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

2. Шапиро, С.А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 271 с. : ил., табл. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688> (Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»)

Современные профессиональные базы данных

1. Профессиональная база данных по экономике [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sophist.hse.ru/data_access.shtml

2. Профессиональная база данных по экономике [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

Информационно-справочные системы

1. 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.

Интернет-ресурсы

1. Портал дистанционного правового консультирования предпринимателей «Дистанционный консалтинг» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.dist-cons.ru/>.

2. Портал Бизнес-планирования [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bigplans.ru/>.

3. Сайт Центробанка РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cbrf.ru> (содержит статистику состояния денежного рынка и денежного обращения).

4. Сайт Торгово-промышленной палаты РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tpprf.ru/> (содержит результаты исследований и мониторинга развития малого и среднего бизнеса, информационно-аналитические результаты и обзоры по вопросам торговли).

5. Сайт: worldeconomy.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://worldeconomy.ru/> (содержит публикации западных СМИ о мировой экономике. Переводы публикаций из влиятельных экономических изданий: Financial Times, Wall Street Journal, Economist)

6. Сайт: Макроэкономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hsemacro.narod.ru/> (содержит курсы лекций по макроэкономике различных преподавателей ГУ – ВШЭ)

7. Сайт: Русского экономического общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rsess.ru/> (официальный сайт русского экономического общества)

8. Сайт Министерства финансов РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minfin.ru> (содержит статистику бюджетной сферы).

5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по 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 дисциплины

Методические указания для 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, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить 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 свой 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.

– подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю, составить план-конспект своего выступления, продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью.

– своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент 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.

Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо, прежде всего, 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 студент 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 студента 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 приложения

рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент 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 приобретается 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.

В начале занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные положения выступления.

Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной 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 студента, 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 студентам 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).

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.

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 студентом. Изучение студентами 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.

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 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;

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 дисциплины для самостоятельной работы

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

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

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 собеседованиях, 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.
 - 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.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 36 лист 26
Ирина М. Соловьева
(количество листов/номер)

Проректор по научной и образовательной
деятельности АНО «Международный
открытый социальный институт»
Ирина М. Соловьева

